



# **RENCANA STRATEGIS ( RENSTRA ) TAHUN 2021– 2026**

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

## DAFTAR ISI

	hal
BAB .I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang	1
1.2. Landasan hukum	4
1.3. Maksud dan tujuan	5
1.4. Sistematika penulisan	6
BAB.II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1. Tugas, fungsi dan struktur organisasi Disnakertrans Prov. Sumbar	11
2.2. Sumber Daya Disnakertrans Prov. Sumbar	23
2.3. Kinerja Pelayanan Disnakertrans Prov. Sumbar	34
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Disnakertrans Prov. Sumbar	39
BAB.III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS	
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas	51
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah terpilih.	57
3.1. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	64
3.4. Penentuan isu-isu strategis	67
BAB.IV : TUJUAN DAN SASARAN	69
BAB.V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	81
BAB.VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN INDIKATIF	84
BAB.VII : KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN	95
BAB.VIII : PENUTUP	96

## KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan tindak lanjut dari Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor.39 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis (Renstra) ini disusun mengacu kepada Rancangan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2021 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026, diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman dalam pengambilan kebijakan dan pelaksanaan kegiatan kondisi tahun ini dan tahun tahun yang akan datang masih diyakini dapat dilaksanakan dengan dukungan maksimal dari Instansi terkait dan Mitra Kerja lainnya

Untuk kesempurnaan pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Sumatera Barat segala bentuk saran dan peningkatan kinerja akan diterima dengan baik.

**Padang, Oktober 2021**

**Plt. KEPALA DINAS**



**YULITRI SUSANTI, S.Pi**  
**Pembina**

**NIP. 19740722 199903 2 003**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Rencana Strategis SKPD yang kemudian disebut Renstra SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) Tahun. Fungsi Renstra SKPD adalah sebagai pedoman setiap unit kerja yang ada di SKPD dalam pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan selama 5 (lima) tahun berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan SKPD.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 – 2026 dilaksanakan oleh Tim penyusun Renstra SKPD. Tim bekerja dengan merujuk kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencanan Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sesuai yang diamanatkan oleh Permendagri No. 86 tahun 2017 terdiri dari enam tahap, yaitu persiapan penyusunan renstra, penyusunan rancangan awal Renstra, penyusunan rancangan Renstra, pelaksanaan forum OPD, perumusan rancangan akhir Renstra, dan penetapan Renstra.

Pada Tahap Persiapan Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dilakukan penetapan melalui Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 050/96/Set/2021 tanggal 15 Mei 2021 tentang Penunjukan Tim Penyusun Rencana Strategis Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tanggal 1 Mei 2021. Setelah tim terbentuk maka dilakukan orientasi mengenai Renstra Perangkat Daerah melalui rapat internal tim dan juga disusun agenda kerja tim penyusun Renstra. Selain itu juga dilakukan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah berdasarkan SIPD.

Penyusunan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah mencakup (a) analisis gambaran pelayanan OPD, (b) analisis permasalahan, (c) penelaahan dokumen perencanaan lainnya, (d) analisis isu strategis, (e) perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah berdasarkan sasaran dan indikator serta target kinerja dalam rancangan awal RPJMD, (f) perumusan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja Perangkat Daerah, (g) perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

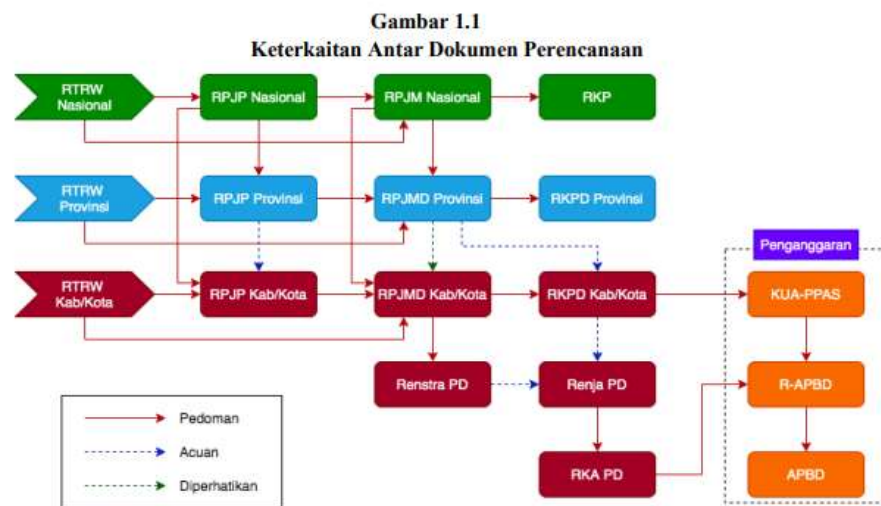
Selanjutnya merupakan tahapan Penyusunan Rancangan Renstra dengan menyempurnakan rancangan awal renstra Perangkat Daerah. Rancangan Renstra Perangkat Daerah dibahas dalam forum Perangkat Daerah Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hasil kesepakatan forum OPD tersebut dirumuskan dalam Berita Acara dalam rangka penyempurnaan Rancangan Renstra. Rancangan Renstra tersebut telah diverifikasi oleh BAPPEDA untuk memastikan rancangan Renstra telah selaras dengan rancangan awal RPJMD dan mengakomodir hasil Berita Acara.

Pelaksanaan Forum OPD tersebut dilaksanakan oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berkoordinasi dengan BAPPEDA dan dihadiri oleh pemangku kepentingan yang terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Pelaksanaan Forum OPD bertujuan untuk memperoleh masukan dalam rangka penajaman target kinerja sasaran, program dan kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang telah disusun dalam rancangan Renstra. Hasil pelaksanaan forum Perangkat Daerah dirumuskan dalam berita acara kesepakatan dan ditandatangani oleh unsur yang mewakili pemangku kepentingan yang menghadiri Forum Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Tahap Perumusan Rancangan Akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan merupakan proses penyempurnaan rancangan Renstra menjadi Rancangan Akhir Renstra berdasarkan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Perumusan Rancangan Akhir Renstra dilakukan untuk mempertajam strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah berdasarkan strategi, arah kebijakan, program pembangunan Daerah yang

ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPJMD. Rancangan akhir Renstra telah diverifikasi oleh BAPPEDA untuk menjamin tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan Perangkat Daerah dalam Renstra Perangkat Daerah selaras dengan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Kemudian BAPPEDA menyampaikan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah yang telah diverifikasi Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 juga mengacu kepada Renstra Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2020-2024 yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 12 Tahun 2020 serta Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020.



Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 yang telah disusun mengacu kepada RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 dan akan menjadi pedoman bagi penyusunan Renstra SKPD Kabupaten/Kota yang membidangi urusan Tenaga Kerja dan Urusan Transmigrasi. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

## 1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ini, berdasarkan peraturan-peraturan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
3. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional tahun 2005 – 2025.
4. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015.
5. Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
8. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020 – 2024.
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
13. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 640/16/SJ tanggal 4 Januari 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Pasca Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020.
14. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005 – 2025.
15. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021– 2026.
16. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat.
17. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 39 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

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

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 – 2026 adalah tersedianya pedoman dalam pelaksanaan pembangunan urusan tenaga kerja dan transmigrasi pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

Tujuan penyusunan Renstra SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 – 2026 adalah:

1. Sebagai pedoman perumusan program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan urusan tenaga kerja dan transmigrasi yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat selama 5 (lima) tahun;
2. Sebagai dasar bagi pengendalian dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan selama 5 (lima) tahun.



3. Sebagai pedoman kerja bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai bidang masing-masing dalam mencapai visi dan misi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan tujuan pembangunan urusan tenaga kerja dan transmigrasi selama 5 (lima) tahun.

#### **1.4. Sistematika Penulisan Dokumen Renstra**

Sistematika penulisan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 – 2026 terdiri dari 8 (delapan) Bab sebagai berikut:

#### **BAB I Pendahuluan**

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

Bab ini mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra Kementerian dan Renstra OPD Kabupaten/Kota.

##### **1.2.Landasan Hukum**

Memuat penjelasan tentang Undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

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

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

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

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

#### **BAB II Gambaran Pelayanan SKPD**

Membuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian

penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas

Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini.

#### 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan, struktur organisasi, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan eselon 3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Uraian tentang struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (proses, prosedur dan mekanisme).

#### 2.2. Sumber Daya SKPD

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal dan unit usaha yang masih operasional.

#### 2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan sasaran/target Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan/atau indikator kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan/atau indikator lainnya seperti MDG's.

#### 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

Bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Desa Tertinggal dan Transmigrasi, Renstra OPD yang membidangi urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota, hasil telaahan RTRW, dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantang dan peluang bagi pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan

macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

### BAB III Permasalahan Dan Isu-Isu Strategis SKPD

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD  
Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

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

Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terkait visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut. Faktor-faktor inilah yang kemudian menjadi salah satu bahan perumusan isu strategis pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Rentra

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Kementerian Tenaga Kerja serta Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Desa Tertinggal dan Transmigrasi atau Renstra OPD yang membidangi urusan tenaga kerja dan urusan transmigrasi Kabupaten/Kota.

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

Pada bagian ini dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

### 3.5. Penentuan Isu Isu Strategis

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditinjau dari:

1. Gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
2. Sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian Tenaga Kerja serta Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Desa Tertinggal dan Transmigrasi;
3. Sasaran jangka menengah Renstra OPD yang membidangi urusan tenaga kerja dan urusan transmigrasi Kabupaten/Kota;
4. Implikasi RTRW bagi pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
5. Implikasi KLHS bagi pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Selanjutnya dikemukakan metoda penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun rencana.

## BAB IV Tujuan Dan Sasaran

### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Bab ini mengemukakan tentang rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah

## BAB V. Strategi Dan Arah Kebijakan

Bab ini berisi tentang rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam lima tahun mendatang.

## BAB VI Rencana Program Dan Kegiatan Serta Pendanaan

Bab ini berisi tentang Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Indikator kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

## BAB VII. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini dikemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan

dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

## BAB VIII. Penutup

Bab ini berisi tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Sebagai Satuan Kerja Daerah Provinsi Sumatera Barat Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat merupakan Organisasi Perangkat Daerah tipe B dengan 1 (satu) Sekretariat, 3 (tiga) Bidang dan 6 (enam) UPTD yang berpedoman kepada Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 44 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor.111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi dan Unit Pelaksana Teknis Daerah Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

#### **2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 44 tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat merupakan Organisasi Perangkat daerah (OPD) Pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Barat melalui Sekretaris Daerah

Tugas Pokok dan Fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah:

(1) Tugas Pokok

Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi

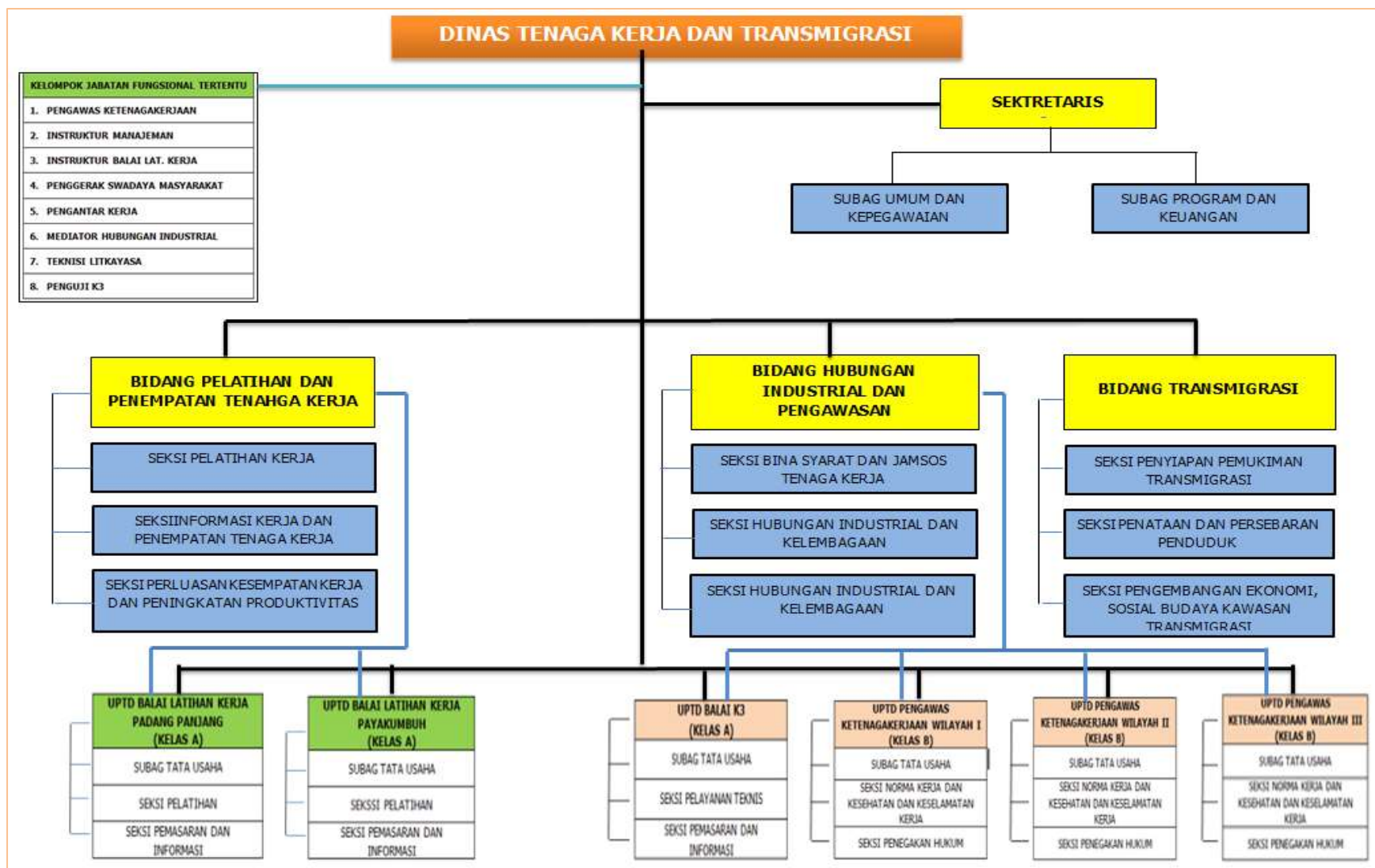
(2) Fungsi

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 tugas dan fungsinya.

Gambar : Struktur Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat





Sesuai dengan Gambar di atas, maka Struktur Organisasi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terdiri atas:

### **1. Kepala Dinas**

(1) Tugas pokok dan fungsi Kepala Dinas sebagai berikut :

- a. menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas.
- b. menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis dinas sesuai dengan kebijakan umum Pemerintah Daerah.
- c. menyelenggarakan perumusan dan penetapan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintah Daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- d. menyelenggarakan penetapan program kerja dan rencana pembangunan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- e. menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Dinas.
- f. menyelenggarakan koordinasi penyusunan Rencana Strategis Laporan Kinerja Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Dinas serta pelaksanaan tugas-tugas teknis serta evaluasi dan pelaporan.
- g. menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis tenaga kerja dan Transmigrasi.
- h. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
- i. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

(2) Kepala Dinas, membawahi :

- a. Sekretaris.
- b. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- d. Bidang Transmigrasi.
- e. UPTD Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
- f. UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang.
- g. UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh.
- h. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I.

- i. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II.
- j. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III.
- k. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu Lainnya.

## **2. Sekretaris**

(1) Tugas pokok dan fungsi Sekretaris sebagai berikut:

- a. melaksanakan koordinasi kegiatan di lingkungan Dinas.
- b. melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Dinas.
- c. melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, aset, kerja sama, kehumasan, kearsipan dan dokumentasi di lingkungan Dinas.
- d. melaksanakan koordinasi, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Dinas.
- e. melaksanakan koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan informasi.
- f. melaksanakan pengelolaan barang milik/kekayaan Daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas.
- g. melaksanakan evaluasi dan pelaporan di lingkungan Dinas.
- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

(2) Sekretaris membawahi 2 Sub bagian, yaitu :

- a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian.
- b. Sub Bagian Program dan Keuangan.

## **3. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga kerja**

(1) Tugas pokok dan fungsi Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai berikut :

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
- b. melaksanakan koordinasi dan fasilitasi di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
- c. melaksanakan promosi informasi akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja.
- d. melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.

- e. melaksanakan pembentukan komite akreditasi lembaga pelatihan kerja.
- f. melaksanakan penyiapan asesor akreditasi.
- g. melaksanakan pemantauan dan evaluasi status akreditasi lembaga pelatihan.
- h. melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK).
- i. melaksanakan penyelenggaraan program pelatihan dan pemagangan.
- j. melaksanakan penyiapan instruktur dan tenaga pelatihan.
- k. melaksanakan pengukuran produktivitas tingkat Daerah.
- l. melaksanakan promosi peningkatan produktivitas.
- m. melaksanakan promosi dan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- n. melaksanakan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- o. melaksanakan perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- p. melaksanakan pemberian rekomendasi izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta skala Provinsi.
- q. melaksanakan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja di luar negeri kepada pemerintah daerah Kabupaten/Kota.
- r. melaksanakan penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia.
- s. melaksanakan perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah Tenaga Kerja Asing dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah.
- t. melaksanakan penerbitan perpanjangan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah.
- u. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
- v. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

(2) Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga kerja membawahi 3 (tiga) seksi yaitu :

- a. Seksi Pelatihan Kerja.
- b. Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.
- c. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Peningkatan Produktivitas.

#### **4. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan**

(1) Tugas pokok Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan sebagai berikut :

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang Perlindungan dan Pengawasan Tenaga Kerja.
- b. melaksanakan koordinasi dan fasilitasi di bidang perlindungan dan pengawasan tenaga kerja.
- c. melaksanakan koordinasi pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
- d. melaksanakan verifikasi pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- e. mengoordinasikan penetapan upah minimum provinsi, upah minimum sektoral provinsi, upah minimum Kabupaten/Kota dan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota.
- f. melaksanakan pembinaan syarat kerja, upah dan jaminan sosial tenaga kerja;
- g. menyiapkan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan fasilitas pembinaan jaminan sosial tenaga kerja.
- h. melaksanakan pengembangan sistem pengupahan dan fasilitas pembinaan jaminan sosial tenaga kerja.
- i. melaksanakan bimbingan teknis penerapan struktur dan skala upah, Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
- j. melaksanakan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja dan penutupan perusahaan.
- k. melaksanakan pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan.
- l. melaksanakan pemberian fasilitasi dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

- m. melaksanakan pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial.
  - n. melaksanakan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma, jaminan sosial, perempuan dan anak.
  - o. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan; dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.
- (2) Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi 3 seksi yaitu :
- a. Seksi Bina Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
  - b. Seksi Hubungan Industrial dan Kelembagaan.
  - c. Seksi Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

## **5. Bidang Transmigrasi**

- (1) Tugas pokok dan fungsi Bidang Transmigrasi sebagai berikut:
- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang transmigrasi.
  - b. melaksanakan fasilitasi Perencanaan Kawasan Transmigrasi.
  - c. melaksanakan koordinasi dan fasilitasi penyediaan lahan untuk pembangunan transmigrasi yang berada pada 2 (dua) kabupaten atau lebih;
  - d. melaksanakan fasilitasi penyelesaian permasalahan pembangunan infrastruktur kawasan transmigrasi.
  - e. melaksanakan fasilitasi penyelesaian sertifikat lahan transmigrasi.
  - f. melaksanakan pengendalian permukiman dan supervisi penyiapan permukiman transmigrasi.
  - g. menyiapkan dan memfasilitasi bimbingan teknis perencanaan pembangunan permukiman transmigrasi.
  - h. menyiapkan bahan rekomendasi dan fasilitasi usulan program yang diajukan pihak kabupaten ke Kementerian/pusat.
  - i. melaksanakan pemantuan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang transmigrasi.
  - j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan
- (2) Bidang Transmigrasi membawahi 3 seksi yaitu:
- a. Seksi Penyiapan Permukiman Transmigrasi.

- b. Seksi Penataan dan Persebaran Penduduk.
- c. Seksi Pengembangan Ekonomi, Sosial dan Budaya Kawasan Transmigrasi.

## **6. UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

- (1) UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan unsur pelaksana teknis Dinas yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu. UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai fungsi:
  - a. Pelaksanaan pengujian lingkungan kerja meliputi pengujian gas/uap di udara (gas uap SO<sub>2</sub>, gas uap NO<sub>2</sub>, gas uap O<sub>3</sub>, gas uap CO, gas uap NH<sub>3</sub>, gas uap H<sub>2</sub>S, Pengukuran tingkat kebisingan, Pengukuran vibrasi/getaran, Pengukuran tingkat penerangan / pencahayaan, Pengukuran tekanan panas/iklim kerja panas, Pengukuran emisi (cerobong pabrik dan knalpot mobil/, Pengukuran debu total lingkungan kerja.
  - b. Pelaksanaan Pelatihan K3 meliputi pelatihan Hiperkes bagi dokter dan para medis perusahaan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
  - c. Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan kerja meliputi Pemeriksaan jantung dengan ECG, Pemeriksaan fungsi pendengaran (Audiometri), Pemeriksaan fungsi paru (Spirometri), Pemeriksaan visus mata, Pemeriksaan tingkat kesegaran jasmani, Pemeriksaan tingkat kelelahan kerja, Pemeriksaan cholinestrase, Pemeriksaan HB darah dan, Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
- (2) Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi UPTD Keselamatan dan kesehatan kerja membawahi 3 desksi :
  - a. Sub Bagian Tata Usaha.
  - b. Seksi Pelayanan Teknis.
  - c. Seksi Promosi dan Pelatihan.
  - d. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu lainnya.

## **7. UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang**

- (1) UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan Pelatihan kejuruan Teknologi Mekanik, Otomotif, Bangunan, Listrik, Elektronika, Tata Niaga, Aneka Kejuruan, Pertanian serta menyiapkan

dan melaksanakan kerjasama dalam bentuk pelatihan dan penggunaan fasilitas. UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program pelatihan, kerjasama dan penggunaan fasilitas.
- b. Pelaksanaan pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas.
- c. Pemasaran program pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas.
- d. Pelaksanaan ketatausahaan dan rumah tangga.
- e. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh pimpinan.

(2) UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang membawahi :

- a. Sub Bagian Tata Usaha;
- b. Seksi Pelatihan;
- c. Seksi Pemasaran dan Informasi
- d. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu lainnya

## **8. UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh**

(1) UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan Pelatihan kejuruan Teknologi Mekanik, Otomotif, Bangunan, Listrik, Elektronika, Tata Niaga, Aneka Kejuruan, Pertanian serta menyiapkan dan melaksanakan kerjasama dalam bentuk pelatihan dan penggunaan fasilitas.

UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program pelatihan, kerjasama dan penggunaan fasilitas
- b. Pelaksanaan pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas
- c. Pemasaran program pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas
- d. Pelaksanaan ketatausahaan dan rumah tangga
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan

(2) UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh membawahi :

- a. Sub Bagian Tata Usaha;
- b. Seksi Pelatihan;
- c. Seksi Pemasaran dan Informasi
- d. Kelompok Jabatan Fungsional tertentu lainnya

## **9. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I**

(1) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan.
- b. Pelaksanaan/Mengelola pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
- c. Pelaksanaan Memeriksa bahan evaluasi di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
- d. Pelaksanaan Menyusun bahan pelaporan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

(2) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I membawahi :

- a. Sub Bagian Tata Usaha.
- b. Seksi Norma kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- c. Seksi Penegakan Hukum.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional Pengawasan Ketenagakerjaan.

## **10. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II**

(1) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum



ketenagakerjaan. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan.
  - b. Pelaksanaan/Mengelola pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
  - c. Pelaksanaan Memeriksa bahan evaluasi di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
  - d. Pelaksanaan Menyusun bahan pelaporan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
  - e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.
- (2) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II membawahi:
- a. Sub Bagian Tata Usaha.
  - b. Seksi Norma kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
  - c. Seksi Penegakan Hukum.
  - d. Kelompok Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.

#### **11. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III**

(1) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

- b. Pelaksanaan/Mengelola pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
- c. Pelaksanaan Memeriksa bahan evaluasi di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
- d. Pelaksanaan Menyusun bahan pelaporan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

(2) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III membawahi :

- a. Sub Bagian Tata Usaha.
- b. Seksi Norma kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- c. Seksi Penegakan Hukum.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.

## 2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi OPD, maka program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilaksanakan oleh 177 orang PNS. Adapun susunan kepegawaian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021**

No	Tingkat Pendidikan	L	P
1	SD	3	1
2	SLTP	2	-
3	SLTA	17	9
4	D-I	-	1
5	D-II	-	-
6	D-III	6	10
7	D-IV	-	-

8	S.1	53	46
o	S.2	19	10
10	S.3	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>77</b>

*Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*

**Tabel 2.2 Struktur Pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat  
Berdasarkan Kepangkatannya Tahun 2021**

<b>N o</b>	<b>Struktur Pegawai</b>	<b>Sekreta riat</b>	<b>Bid. Lat Pen</b>	<b>Bid. HI Was</b>	<b>Bid. Trans</b>	<b>UPTD K3</b>	<b>UPTD BLK Pdg Pjg</b>	<b>UPTD BLK Pykmb h</b>	<b>UPTD Was Wil I</b>	<b>UPTD Was Wil II</b>	<b>UPTD Was Wil III</b>	<b>Jumlah</b>
1	IV/d	1										1
2	IV/c		2	1							1	4
3	IV/b		5	3			4		4	1		17
4	IV/a	1	4	1	2	1	1	3	4	1	1	19
5	III/d	4	6	2	5	3	4	2	5	5	2	38
6	III/c	6	1	3	4	4	1	5	8	3	2	37
7	III/b	5	6	2	2	1	4	1	3	2		26
8	III/a	5	1	2	1	2		3	1			15
9	II/d	1	1			2	2					6
10	II/c	2		1		1	1					5
11	II/b	1								1		2
12	II/a	1					2					3
13	I/d	1						1				2
14	I/c	1				1						2
15	I/b											0
16	I/a											0
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>177</b>

*Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Juni 2021)*

Saat ini Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat memiliki pegawai sebanyak 177 orang dengan berbagai tingkat pendidikan mulai dari SD sampai dengan S2.

**Tabel 2.3 Kebutuhan Tambahan Pegawai  
Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat**

No	Sekretariat / Bidang	Jabatan Yang Dibutuhkan	Jumlah Yang Dibutuhkan (orang)	Pendidikan					Keterangan
				S2	S1	D3	D2	SLTA	
1	Sekretariat	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	2		✓				bidang ilmu administrasi negara/publik, kebijakan publik, manajemen publik, manajemen/ pengembangan sumber daya manusia, pemerintahan, informatika, atau bidang ilmu lainnya yang relevan
		Pranata Kearsipan	1			✓		Ilmu kearsipan dan perpustakaan/manajemen perkantoran dan atau bidang ilmu lain yang relevan	
		Pengolah Data	1			✓		bidang yang relevan dengan tugas jabatan	
		Bendahara	2			✓		Akuntansi/ ekonomi/ keuangan dan bidang ilmu lainnya yang relevan	
		Verifikator Keuangan	4		✓			Akuntansi/ ekonomi/ keuangan dan bidang ilmu lainnya yang relevan	
2	Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	Instruktur pertama	5		✓			bidang yang relevan dengan tugas jabatan	
		Pengantar Kerja Pertama	4		✓			ilmu ekonomi, ilmu sosial humaniora, ilmu pendidikan serta rumpun seni, desain dan media serta kualifikasi lain	

No	Sekretariat / Bidang	Jabatan Yang Dibutuhkan	Jumlah Yang Dibutuhkan (orang)	Pendidikan					Keterangan
				S2	S1	D3	D2	SLTA	
		Pengantar Kerja Muda	4		✓				ilmu ekonomi, ilmu sosial humaniora, ilmu pendidikan serta rumpun seni, desain dan media serta kualifikasi lain
		Pengantar Kerja Madya	1		✓				ilmu ekonomi, ilmu sosial humaniora, ilmu pendidikan serta rumpun seni, desain dan media serta kualifikasi lain
		Analisis bahan penyelenggaraan program pemagangan	1		✓				
		Pengolah Data	3			✓			bidang yang relevan dengan tugas jabatan
3	Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan	Kepala Seksi Bina Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1		✓				Semua jurusan
		Mediator Hubungan Industrial Madya	1		✓				Semua jurusan
		Mediator Hubungan Industrial Muda	1		✓				Semua jurusan
		Mediator Hubungan Industrial Pertama	2		✓				Semua jurusan
		Pengolah Data	2			✓			bidang yang relevan dengan tugas jabatan
4	Bidang Transmigrasi	Kepala Seksi Penataan dan Persebaran Penduduk	1		✓				Semua jurusan

No	Sekretariat / Bidang	Jabatan Yang Dibutuhkan	Jumlah Yang Dibutuhkan (orang)	Pendidikan					Keterangan
				S2	S1	D3	D2	SLTA	
		Penggerak Swadaya Masyarakat Madya	2		✓				bidang sosial, ekonomi, hukum, politik, pendidikan, psikologi, komunikasi, dan pertanian
		Penggerak Swadaya Masyarakat Muda	3		✓				bidang sosial, ekonomi, hukum, politik, pendidikan, psikologi, komunikasi, dan pertanian
		Penggerak Swadaya Masyarakat Pertama	3		✓				bidang sosial, ekonomi, hukum, politik, pendidikan, psikologi, komunikasi, dan pertanian
		Analisis Kawasan Transmigrasi	1		✓				
		Analisis Advokasi dan Komunikasi, Informasi dan Edukasi	2		✓				
		Pengelola Ketransmigrasian	2		✓				
		Pengadministrasi Umum	1					✓	
5	UPTD Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja Madya	2		✓				ilmu teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA), kesehatan, manajemen, dan kualifikasi lain
		Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja Muda	4		✓				ilmu teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA), kesehatan, manajemen, dan kualifikasi lain
		Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertama	1		✓				ilmu teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA), kesehatan, manajemen, dan

No	Sekretariat / Bidang	Jabatan Yang Dibutuhkan	Jumlah Yang Dibutuhkan (orang)	Pendidikan					Keterangan
				S2	S1	D3	D2	SLTA	
									kualifikasi lain
		Pengadministrasi Umum	1					✓	
		Pengemudi	1					✓	
6	UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang	Instruktur Muda	6		✓				
		Instruktur Pertama	17		✓				
		Instruktur Penyelia	18				✓		Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Instruktur Pelaksana Lanjutan	23				✓		Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Instruktur Pelaksana	32				✓		Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Pengadministrasi Umum	1					✓	
		Pengolah Data	1			✓			bidang yang relevan dengan tugas jabatan
		Pengemudi	1					✓	
7	UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh	Kepala Seksi Pelatihan	1		✓				
		Instruktur Muda	5		✓				
		Instruktur Pertama	16		✓				
		Instruktur Penyelia	19				✓		Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Instruktur Pelaksana Lanjutan	19				✓		Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Instruktur Pelaksana	27				✓		Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan



No	Sekretariat / Bidang	Jabatan Yang Dibutuhkan	Jumlah Yang Dibutuhkan (orang)	Pendidikan					Keterangan
				S2	S1	D3	D2	SLTA	
		Pengolah Data	2			✓			bidang yang relevan dengan tugas jabatan
		Pengadministrasi Umum	1					✓	
		Pengemudi	1					✓	
8	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I	Kepala Seksi Norma Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1		✓				
		Pengawas Ketenagakerjaan Muda	4		✓				bidang teknik, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu pengetahuan alam
		Pengawas Ketenagakerjaan Pertama	17		✓				bidang teknik, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu pengetahuan alam
		Pengadministrasi Umum	2					✓	
		Pengelola Keuangan	1			✓			
		Pengemudi	1					✓	

No	Sekretariat / Bidang	Jabatan Yang Dibutuhkan	Jumlah Yang Dibutuhkan (orang)	Pendidikan					Keterangan
				S2	S1	D3	D2	SLTA	
9	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II	Pengawas Ketenagakerjaan Muda	6						bidang teknik, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu pengetahuan alam
		Pengawas Ketenagakerjaan Pertama	10						bidang teknik, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu pengetahuan alam
		Pengadministrasi Umum	2					✓	
		Pengolah Data	1			✓			bidang yang relevan dengan tugas jabatan
		Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1						✓
10	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III	Pengemudi	1						✓
		Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III	1		✓				
		Kepala Seksi Norma Kerja dan	1		✓				

No	Sekretariat / Bidang	Jabatan Yang Dibutuhkan	Jumlah Yang Dibutuhkan (orang)	Pendidikan					Keterangan
				S2	S1	D3	D2	SLTA	
		Keselamatan dan Kesehatan Kerja							
		Pengawas Ketenagakerjaan Pertama	2		✓				bidang teknik, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu pengetahuan alam
		Pengelola Keuangan	1			✓			
		Pengadministrasi Umum	3					✓	
		Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1					✓	
		Pengolah Data	1			✓			bidang yang relevan dengan tugas jabatan
		Pengemudi	1					✓	
		<b>Jumlah</b>	307						

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan tabel di atas, maka dibutuhkan pegawai berdasarkan jabatan yakni berturut-turut 1 orang pejabat eselon 3b, 5 orang pejabat eselon 4.a, 254 orang pejabat fungsional tertentu dan 47 orang fungsional umum.

Upaya yang dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai ini adalah dengan melakukan rekrutmen pegawai yang berkualitas dan melakukan pelatihan jangka panjang dan pendek untuk meningkatkan kapasitasnya.

Sarana dan prasarana yang dimiliki Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat untuk melaksanakan tupoksinya antara lain gedung, peralatan dan mesin, kendaraan dinas dan inventaris kantor. Gambaran mengenai jumlah, jenis dan kualitas aset yang dikelola dalam memberikan pelayanan publik adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.4 Jenis dan Jumlah Asset Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Berdasarkan Kualitasnya**

No	Sarana/Prasarana	Satuan	Jumlah	Kondisi			Jumlah yang dibutuhkan
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Mesin Tik	Buah	9	5	4		
2	Brankas	Buah	12	-	-	12	
3	Komputer	Buah	91	80	3	8	
4	Printer	Buah	40	25	5	10	
5	Laptop	Buah	54	39	6	9	
6	Infokus	Buah	12	9	2	1	
7	Meja Staf	Buah	114	104	10	-	
8	Meja Pimpinan Eselon II	Buah	1	1	-	-	
9	Meja Pimpinan Eselon III	Buah	7	7	-	-	
10	Kursi Eselon II	Buah	1	1	-	-	
11	Kursi Eselon III	Buah	7	7	-	-	
12	Almari Arsip (Besi)	Buah	68	46	21	1	
13	Filling Kabinet	Buah	88	63	21	4	
14	Kamera	Buah	13	3	-	10	
15	Tanah	m2	80.616				
16	AC Split	Buah	92	71	6	15	

No	Sarana/ Prasarana	Satuan	Jumlah	Kondisi			Jumlah yang dibutuhkan
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
17	AC Standing Floor	Buah	3	2	-	1	
18	Spring Bed (Single Bed)	Buah	71	30	41	-	
19	Spring Bed (Double)	Buah	4	-	-	4	
20	Tempat Tidur Tingkat	Buah	56	42	14	-	
21	CCTV	Unit	7	7	-	-	
22	Bangunan	Unit	22.680 m2 (66 bangunan)	33	35	-	
23	Kendaraan Roda Empat	Unit	25	11	7	7	
24	Kendaraan Roda Dua	Unit	4	1	1	2	
25	Gedung Baru	Unit	-				

*Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*

### **2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat**

Pencapaian target kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun anggaran 2016-2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel T-C.23**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat**  
**Tahun Anggaran 2016-2020**

NO	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI OPD	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAIN NYA	TARGET RENSTRA OPD					REALISASI CAPAIAN					RASIO CAPAIAN				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
					T	T	T	T	T	R	R	R	R	R	R	R	%	%	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)				67,08	64,80	64,92	65,04	65,16	67,08	66,29	67,56	67,88	69,01	100	102,30	104,07	104,37	105,91
1	Persentase tenaga kerja yang berkompeten				66,15	44,31	*	*	*	52,69	45,54	*	*	*	79,65	102,77	*	*	*
2	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi				11,36	49,37	*	*	*	9,47	49,37	*	*	*	83,36	100,00	*	*	*
3	Persentase serapan tenaga kerja sektor formal				17,43	21,46	*	*	*	19,13	28,45	*	*	*	109,75	132,57	*	*	*
4	Persentase serapan tenaga kerja sektor informal				87,20	3,54	*	*	*	105	6,19	*	*	*	120,41	174,85	*	*	*
5	Persentase jumlah kasus perselisihan hubungan Industrial				4,87	4,73	*	*	*	4,49	6,11	*	*	*	92,20	129,17	*	*	*
6	Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta program BPJS ketenaga kerjaan				6,86	7,07	*	*	*	6,79	7,50	*	*	*	98,98	106,08	*	*	*
7	Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan per undang-undangan				48,82	48,92	*	*	*	48,77	48,57	*	*	*	99,90	99,28	*	*	*
8	Persentase perusahaan melakukan SMK3				10,64	10,64	*	*	*	8,74	10,65	*	*	*	82,14	100,09	*	*	*
9	Persentase kawasan transmi grasi yang berhasil meningka tkan usaha ekonomi				75,00	40,00	*	*	*	75,00	40,00	*	*	*	100	100	*	*	*
10	Persentase kawas an transmigrasi yang berhasil meningkat kan sosial budaya				75,00	*	*	*	*	75,00	*	*	*	*	100	*	*	*	*
11	Persentase Peningkatan Serapan Tenaga Kerja				**	**	23.66%	55,40%	53,68%	*	*	27.87%	62,30%	58,27%	*	*	117.79	112,45	108,55
12	Persentase perusahaan yang taat Peraturan Perundang-undangan				**	**	6.20%	*	*	*	*	9.34%	*	*	*	*	150.6	*	*
13	Persentase Peningkatan pendapatan masyarakat di kawasan transmigrasi				**	**	40%	*	*	*	*	40%	*	*	*	*	100	*	*
14	Nilai Evaluasi Akuntabilitas				**	**	BB	BB	BB (76)	*	*	BB	BB	BB (75,10)	*	*	100	100	98,80

15	Persentase capaian Realisasi Fisik dan keuangan Pelaksanaan Program/Kegiatan				**	**	95.00%	*	*	*	*	95.33%	*	*	*	*	100.35	*	*
16	Jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan				**	**		49,27%	43,11%	*	*	*	60,52%	36,03%	*	*	*	112,95	116,42
17	Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun				**	**	**	1 kawasan	2 kawasan	**	**	**	1 kawasan	2 kawasan	**	**	**	100	100
18	Indeks kemandirian kawasan transmigrasi				**	**	**	50< IPK trans <75	68< IPK trans <75	**	**	**	68< IPK trans <75	69< IPK trans <75	**	**	**	90,66	101,5

**Sumber Data: LAKIP Disnakertrans**

Keterangan:

\*: Indikator tidak dipakai lagi pada tahun berjalan

\*\*: Indikator belum ada pada tahun berjalan

Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 telah mengalami dua kali revidi sehingga terjadi perubahan indikator kinerja sebagaimana dituangkan dalam tabel T-C.23 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah. Perubahan pertama terjadi pada penetapan kinerja untuk tahun 2018. Indikator kinerja yang digunakan sebagai indikator keberhasilan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi pada tahun 2017, sebanyak 10 (sepuluh) indikator. Sedangkan indikator yang digunakan pada tahun 2018 adalah sebanyak 5 (lima) indikator dengan 2 (dua) di antaranya digunakan hingga akhir periode Renstra. Adapun 2 (dua) indikator tersebut yakni Persentase Peningkatan Serapan Tenaga Kerja yang mengukur keberhasilan pelayanan terkait kesempatan kerja dan Nilai Evaluasi Akuntabilitas yang mengukur keberhasilan pelayanan terkait tata kelola organisasi.

Pada tahun 2019 kembali terjadi perubahan indikator yakni pada:

a. Pelayanan terkait hubungan industrial.

Indikator terkait hubungan industrial ini berubah dari Persentase perusahaan yang taat Peraturan Perundang-undangan pada tahun 2018 menjadi Jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan pada tahun 2019 – 2021.

b. Pelayanan terkait transmigrasi.

Indikator terkait transmigrasi ini berubah dari Persentase Peningkatan pendapatan masyarakat di kawasan transmigrasi pada tahun 2018 menjadi 1). Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun dan 2). Indeks kemandirian kawasan transmigrasi pada tahun 2019 – 2021.

c. Pelayanan terkait tata kelola organisasi.

Indikator terkait tata kelola organisasi ini berubah dari 2 (dua) indikator yakni 1). Nilai Evaluasi Akuntabilitas dan 2). Persentase capaian Realisasi Fisik dan keuangan Pelaksanaan Program/Kegiatan pada tahun 2018 menjadi 1 (satu) indikator yakni Nilai Evaluasi Akuntabilitas pada tahun 2019 – 2021.

Secara umum pencapaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bernilai baik dan sangat baik. Gambaran capaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2020 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tujuan: Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dengan indikator kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

Tujuan ini berhasil dilaksanakan yang dapat dilihat dari capaian indikator kinerja yang mempunyai realisasi 100% atau lebih setiap tahunnya



## 2. Sasaran 1: meningkatnya serapan tenaga kerja dengan indikator Persentase Peningkatan Serapan Tenaga Kerja

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran 1 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. Kegiatan pelatihan ini yang dilaksanakan pada 2 (dua) program yaitu program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan program peningkatan kesempatan kerja dan diversifikasi usaha.  
Target tenaga kerja yang berkompoten melalui pelatihan kerja sebesar 30,80 %, tercapai sebesar 41,11%. Hal ini dapat dilihat dari target 8.283 orang yang dilatih terealisasi sebanyak 11.056 orang tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dan telah lulus dengan menyandang sertifikat kompetensi.
- Meningkatkan serapan tenaga kerja yang kempeten melalui kegiatan pemagangan .  
Kegiatan pemagangan merupakan bagian dari pelatihan, dengan harapan kegiatan pemagangan akan meningkatkan serapan tenaga kerja yang sudah terlatih dan memiliki kompetensi dapat diterima pada dunia industri/dunia kerja baik secara formal maupun informal. Kegiatan pemagangan ini dilakukan pada perusahaan baik yang ada di dalam provinsi, luar provinsi bahkan luar negeri. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan juga telah melakukan kerja sama dengan Pemerintah Luar Negeri dalam rangka peningkatan jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI).  
Target tenaga kerja yang berkompoten melalui pemagangan sebesar 1,93%, tercapai sebesar 1,93% dengan Capaian sebesar 100%. Jumlah Calon tenaga kerja yang dimagangkerjakan sebesar 520 orang. Bidang Pelatihan dan Penempatan mempunyai tugas untuk mendorong perusahaan agar melakukan pemagangan secara mandiri sehingga diharapkan kedepannya perusahaanlah yang akan memegang peran aktif dalam program magang kerja. Jumlah tenaga kerja lulusan magang dalam negeri secara mandiri pada tahun 2020 adalah sebesar 520 orang, sedangkan tenaga kerja lulusan magang ke luar negeri (magang ke Jepang) sebanyak 296 orang.

- Meningkatkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi.  
Target peningkatan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Pemerintah dan Swasta yang terakreditasi sebesar 41,67 %, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sebelumnya yang belum terakreditasi sebanyak 14,81 LPK sedangkan sampai tahun 2020 sudah terakreditasi sebanyak 30 LPK.

3. Sasaran 2: Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis dengan indikator jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran 2 Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis, upaya yang dilakukan adalah 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 berkurangnya kasus-kasus ketenagakerjaan dan sistem penanganan kasus yang telah diselesaikan .

4. Sasaran 3: Meningkatnya pembangunan kawasan transmigrasi dengan indikator Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun.

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran 3 Meningkatnya Pembangunan Kawasan Transmigrasi ini, 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.

5. Sasaran 4: Meningkatnya pembangunan kawasan transmigrasi dengan indikator Indeks kemandirian kawasan transmigrasi.

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran 4 Meningkatnya Indeks kemandirian transmigrasi ini, 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.

6. Sasaran 5: Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dengan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas.

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran 5 Meningkatnya Tata Kelola Organisasi, disebabkan adanya perbaikan secara berkelanjutan baik terkait penyusunan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai target kinerja dan perbaikan dalam penyusunan laporan, di samping itu juga monitoring secara intern dalam pengendalian pelaksanaan program/kegiatan dan anggaran juga mendukung pencapaian peningkatan realisasi target kinerja.

Permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Barat selama tahun 2016-2021 sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas dan kuantitas instruktur.
2. Terbatasnya ketersediaan gedung serta sarana dan prasarana pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja.
3. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
4. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
5. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
6. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
7. Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap TK.
8. Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.
9. Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal

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

**Tabel T-C.24**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat**  
**Tahun Anggaran 2016-2020**

No	Uraian	JUMLAH ANGGARAN TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN TAHUN KE					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.636.196.000	2.568.027.380	2.967.957.101	2.677.279.093	2.427.769.018	2.302.980.825	2.396.756.983	2.590.653.590	2.391.455.294	2.272.212.570	87.36	93.33	87.29	89.32	93.59	-2.04%	-0.34%
II.	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	4.971.567.900	1.277.905.900	2.582.942.374	2.030.895.378	1.362.896.752	4.642.450.105	1.198.792.736	2.414.763.877	1.990.718.020	1.334.336.336	93.38	93.81	93.49	98.02	97.90	-27.64%	-26.78%
II.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	133.100.000	190.400.000	191.452.800	189.580.000	161.250.000	125.273.720	186.300.000	183.600.000	186.590.000	156.000.000	94.12	97.85	95.90	98.42	96.74	4.91%	5.64%
IV.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	13.400.000	48.625.000	15.000.000	12.000.000		3.500.080	39.560.000	15.000.000	11.500.000		26.12	81.36	100	95.83		-3.61%	48.66%
V.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	622.879.000	644.512.929	940.582.483	828.326.500	528.965.950	582.205.001	617.319.175	930.750.813	809.120.870	520.379.300	93.47	97.78	98.95	97.68	98.38	-4%	-2.77%
VI.	Program Perencanaan, Pengelolaan, Pengawasan Dan Pengendalian Kegiatan Dan Aset		375.904.250					336.779.627					89.59					
VII.	Program Peningkatan Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja	5.834.339.000	8.893.173.721	7.662.716.745	6.757.486.800	2.541.031.562	5.285.911.134	8.331.966.757	7.377.701.773	6.497.045.903	2.427.300.308	90.60	93.69	96.28	96.15	95.52	-18.76%	-17.68%
VIII.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja Dan Diversifikasi	1.029.698.000	1.227.472.137	2.111.340.800	1.805.085.200	175.992.800	905.207.511	1.195.285.143	1.982.470.033	1.990.718.020	174.149.943	87.91	97.38	93.90	97.89	98.95	-35.70%	-33.77%
IX.	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	745.363.000	434.556.500	772.966.000	688.056.300	333.941.300	348.009.984	411.471.250	659.754.400	629.721.294	290.683.263	46.69	94.69	85.35	91.52	87.05	-18.19%	-4.40%
X.	Program Pengadaan, Peningkatan Dan Perbaikan Sarana Dan Prasarana Laboratorium	415.213.000		233.800.000	111.200.000		367.338.941		213.157.600	83.961.954		88.47		91.17	75.51		-48.25%	-52.19%
XI.	Program Perlindungan Tenaga Kerja Sistem Pengawasan Tenaga Kerja	151.950.000	1.102.747.400	1.377.395.418	948.585.350	523.910.000	75.807.855	1.048.826.433	1.269.350.607	889.443.669	513.731.505	49.89	95.11	92.16	93.77	98.06	36.27%	61.34%
XII.	Program Gerakan Terpadu Pensejahteraan Fakir Miskin	71.675.000					70.657.215					98.58						
XIII.	Program Percepatan Pembangunan Dan Pengembangan Infrastruktur Pada Kawasan Khusus Dan Daerah Tertinggal			921.126.400	648.386.378	240.203.950			910.292.362	643.195.964	238.109.295			98.82	99.20	99.13	-48.93%	-48.86%

XIV	Program Peningkatan Dan Pengembangan Pengeolaan Keuangan Daerah			210.586.000	192.588.000	90.000.000			173.165.540	192.438.000	89.968.000			82.23	99.92	99.96	-34.62%	-27.92%
-----	---	--	--	-------------	-------------	------------	--	--	-------------	-------------	------------	--	--	-------	-------	-------	---------	---------

Sumber Data: LAKIP Disnakertrans Sumbar

Rasio antara realisasi dan anggaran dapat dikatakan baik terjadi pada tahun 2020, hal ini disebabkan hanya 1 (satu) program yang mempunyai persentase realisasi anggaran yang dibawah 90%. Sedangkan pada tahun 2016 Rasio antara realisasi dan anggaran dapat dikatakan kurang baik. Hal ini disebabkan oleh banyaknya persentase realisasi anggaran yang rendah, setidaknya terdapat 3 program yang persentase realisasi anggarannya kurang dari 50%.

Program Percepatan Pembangunan dan Pengembangan Infrastruktur Pada Kawasan Khusus dan Daerah Tertinggal merupakan pelaksanaan dengan kinerja yang pengelolaan pendanaan pelayanan yang sangat baik dengan realisasi rata-rata di atas 98%. Begitu juga dengan pelaksanaan program belanja langsung pokok yang berada di Sekretariat Dinas. Faktor yang mempengaruhi sangat baiknya pengelolaan pendanaan pelayanan pada program ini adalah program-program tersebut membutuhkan anggaran yang besar sedangkan dengan keterbatasan kemampuan APBD, kecilnya anggaran yang dialokasikan untuk program tersebut akan dimaksimalkan penggunaannya oleh pelaksana program.

Namun, juga terdapat program dengan kinerja yang pengelolaan pendanaan pelayanan yang kurang baik yakni Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan, di mana realisasi program ini di bawah 90% pada beberapa tahun. Hal pokok yang dilaksanakan pada program ini adalah penanganan kasus perselisihan hubungan industrial, sehingga dalam penanganan program ini juga bergantung pada pihak eksternal baik perusahaan maupun tenaga kerja. Apabila tidak ada kasus perselisihan yang terjadi, maka tidak ada penanganan kasus. Selain itu, apabila terjadi kasus dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah menyediakan waktu namun pihak eksternal tidak bisa mengalokasikan waktunya, maka program ini belum bisa berjalan.

Permasalahan pendanaan pelayanan yakni keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat membuat anggaran yang ada harus digunakan secara maksimal. Keterbatasan anggaran tersebut meliputi beberapa hal yakni:

- a. Penambahan sarana dan prasarana aparatur.
- b. Peningkatan kapasitas aparatur.
- c. Pembangunan gedung baru penunjang pelaksanaan pelatihan kerja.
- d. Pengadaan peralatan dan mesin pelatihan kerja.

e. Pelaksanaan program transmigrasi.

#### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.**

Menurut Renstra Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2020-2024, dunia ketenagakerjaan di Indonesia kedepannya menghadapi beberapa tantangan yang harus dihadapi dan disikapi. Tantangan pertama yang dihadapi adalah kualitas angkatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya porsi angkatan kerja yang merupakan lulusan universitas. Kualifikasi tenaga kerja secara agregat yang masih rendah menjadi tantang utama dalam mengejar produktivitas dan juga untuk menghadapi era autamasi dan revolusi industri 4.0.

Tantangan kedua yang dihadapi pada bidang ketenagakerjaan yakni penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Indonesia termasuk Sumatera Barat tengah menghadapi tantangan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik.

Setidaknya bisa diinterpretasikan dalam dua hal. Pertama, telah terjadi mismatch antara sistem pendidikan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Luaran dari pendidikan khususnya SMK dan Universitas ternyata tidak menemukan lapangan pekerjaan tersedia yang cocok sehingga menyebabkan pengangguran. Kondisi lainnya, pendidikan yang mereka miliki overqualified untuk pekerjaan yang tersedia. Kedua, ekspektasi. Lulusan Universitas dan SMK sebagai angkatan kerja terdidik dan terlatih memiliki ekspektasi yang lebih tinggi dibandingkan lulusan SMA, SMP, dan SD melihat lapangan kerja yang tersedia.

Ketidakcocokan antara bidang pendidikan dengan jenis pekerjaan membuat lulusan SMK dan Universitas cenderung untuk menjadi pengangguran. Lain halnya dengan lulusan berpendidikan lebih rendah yang ekspektaanya tidak setinggi lulusan SMK dan Universitas dan mau mengisi lapangan pekerjaan yang tersedia terlepas dari pendidikannya.

Tantangan ketiga yang dihadapi yakni terkait dengan hubungan industrial. Era digital dan automasi telah mengubah cara bisnis dan industri beroperasi, mengelola, serta mengorganisasikan sumber daya yang dimiliki. Transformasi yang terjadi bahkan tidak pernah dibayangkan sebelumnya. Pola komunikasi dan komunikasi dalam masyarakat



juga berubah seiring dengan semakin berkembangnya sosial media dan semakin mudahnya akses komunikasi.

Hal ini tentu saja berdampak pada hubungan industrial baik antara pekerja dengan pemberi kerja ataupun pekerja dalam berserikat. Pertama terkait dengan skema hubungan kerja yang berkembang seperti kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan transportasi online di Indonesia yang telah menyerap tenaga kerja lebih dari 2 juta orang.

Skema yang menempatkan pengemudi sebagai mitra, tidak sebagai pekerja, menjadikan beberapa aturan terkait hak tenaga kerja/buruh menjadi tidak relevan. Tidak ada unsur upah dan perintah dalam hubungan antara penyedia aplikasi dan pengemudi transportasi online sehingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku. Hal ini memiliki implikasi pada potensi konflik yang tidak terwadahi oleh peraturan yang ada misal terkait penentuan tarif dan hal lainnya yang menjadi hak dan kewajiban antar pihak. Permasalahan pola hubungan kerja model baru ini memperumit tantangan hubungan industrial ketenagakerjaan.

Tantangan ketiga yakni terkait pengawasan tenaga kerja. Perkembangan model pekerjaan melalui perkembangan industri digital menghadirkan tantangan yang besar dalam pengawasan ketenagakerjaan model hubungan kerja dalam ekonomi digital yang sedang berkembang seperti model kemitraan, freelancing, dan pekerjaan berbasis online lainnya sangat sulit untuk di data dan diawasi oleh pihak terkait. Tantangan pengawasan berikutnya adalah terkait dengan tenaga kerja asing dan Pekerja Migran Indonesia (PMI/TKI).

Permasalahan pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) terutama menyangkut jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah TKA yang diawasi. Selanjutnya, dalam hal pengawasan Pekerja Migran Indonesia (PMI/TKI), moratorium pengiriman TKI ke-21 negara di Timur Tengah masih berlaku. Oleh karena itu, upaya pengawasan perlu ditingkatkan untuk meminimalkan potensi pelanggaran moratorium terutama terhadap pengiriman PMI secara ilegal ke negara-negara tersebut.

Tantangan keempat yang dihadapi yakni kewirausahaan yang rendah. Rendahnya angka jiwa kewirausahaan terlihat dari porsi angkatan kerja bekerja yang berusaha sendiri lebih kecil angkatan kerja yang bekerja sebagai pegawai.

Tantangan selanjutnya yang dihadapi yakni terkait dengan peningkatan keahlian dan produktivitas tenaga kerja. Salah satu indikator yang mengukur bakat Sumber Daya

Manusia suatu negara dikaitkan dengan daya saingnya yaitu Global Talent Competitiveness Index (GTCl). ini merupakan tolok ukur tahunan komprehensif yang mengukur bagaimana negara dan kota berkembang, serta upayanya dalam menarik serta mengukur tingkat kepuasan para talent.

Hal tersebut berguna sebagai bahan referensi bagi para pengambil keputusan, untuk memahami gambar daya saing global dari setiap talent yang ada di negara masing-masing. Di samping itu, sebagai tolok ukur bagi institusi swasta dan pemerintah, dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan daya saing SDM.

Dalam GTCl yang dirilis pada 2019 menunjukkan bahwa Indonesia kini menempati ranking 77 untuk seluruh dunia dan ranking ke empat di kawasan Asia Tenggara, di bawah Singapura (2), Malaysia (27) dan Thailand (70). Kondisi ini menggambarkan secara keseluruhan Indonesia masih menghadapi masalah rendahnya kemampuan SDM, utamanya karena mayoritas tenaga kerja masih berpendidikan rendah. Efek selanjutnya adalah konsekuensi terhadap rendahnya produktivitas SDM nasional.

Untuk menjawab tantangan keterampilan dan keahlian SDM tersebut, salah satu solusinya adalah meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dengan pelaksanaan program BLK Komunitas. BLK Komunitas ini merupakan unit pelatihan kerja yang didirikan di lembaga pendidikan keagamaan atau lembaga keagamaan non pemerintah yang bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan teknis berproduksi atau keahlian vokasi sesuai kebutuhan pasar kerja dan bagi komunitas masyarakat sekitarnya. Dengan keberadaan BLK Komunitas ini diharapkan setelah mendapat bekal keterampilan berproduksi atau keahlian tertentu tersebut masyarakat dapat berwirausaha atau mencari kerja.

Di samping bantuan training keahlian, program BLK Komunitas ini juga memberikan bantuan kepada lembaga penerima bantuan berupa pembangunan unit gedung workshop, peralatan pelatihan, operasional kelembagaan. instruktur, dan pengelolaan BLK.

Tantangan terakhir dan saat ini sedang dihadapi yakni terkait Pandemi Covid-19 Pada Bulan Maret 2020 terjadi pandemi Covid-19 yang memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan di Indonesia. Terjadi kenaikan tingkat pengangguran terbuka. Namun kenaikan ini tidak akan sampai terlalu besar. Alasan dari hal ini adalah keberadaan sektor informal Indonesia, khususnya sektor

pertanian informal di perdesaan, yang terbukti selalu menjadi "bumper" ketika terjadi gangguan ekonomi di sektor formal perkotaan.

Indikasi dari hal ini cukup jelas. Selama pandemi Covid-19 banyak terjadi arus "mudik" atau "pulang kampung" pekerja dari perkotaan ke kampung halaman. Dampak dari hal ini pun cukup jelas pula, meningkatnya pekerja sektor pertanian-informal di Perdesaan. Akan tetapi, patut diperhatikan pula bahwa pekerja miskin akan banyak terjadi di perdesaan. Dengan meningkatnya pekerja sektor pertanian-informal, maka hal ini berpotensi meningkatkan pekerja miskin di perdesaan. Masuknya pekerja ke sektor pertanian-informal akan menciptakan kondisi over supply dalam jangka pendek pada sektor ini. Hal ini berimbas pada tekanan upah di sektor tersebut.

Akan tetapi, hal itu akan tetap dirasakan lebih baik oleh pekerja dibandingkan dengan tidak memiliki pendapatan sama sekali ketika mereka bertahan di perkotaan. Berdasarkan uraian di atas, maka tantangan di bidang ketenagakerjaan selama pandemi Covid-19 adalah menjaga pekerja di sektor pertanian informal agar tidak jatuh ke dalam kemiskinan. Hal ini paling efektif dilakukan melalui mekanisme bantuan sosial. Dari sisi ketenagakerjaan, mekanisme insentif yang ada di dalam kartu pra kerja tentunya bisa turut membantu.

Langkah lainnya adalah dengan melakukan padat karya, tentunya dengan mengadopsi protokol kesehatan di dalam pelaksanaannya. Sementara itu, tantangan paska Covid-19 lebih banyak pada pasar tenaga kerja, baik dari sisi *supply* maupun *demand*. Data permintaan tenaga kerja harus dikonsolidasikan dengan baik dan diinformasikan hingga ke tingkat desa dan RT-RW. Dalam hal ini, informasi pasar tenaga kerja tidak harus selalu bertumpu pada teknologi digital, melainkan juga dapat memfungsikan modal sosial di masyarakat kita. Perlu dikerahkan segala jejaring sosial yang ada di masyarakat.

Di sisi lain, menurut Renstra Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2020-2024, dunia ketenagakerjaan di Indonesia kedepannya terdapat juga peluang yang bisa dimanfaatkan di bidang ketenagakerjaan di Sumatera Barat. Pertama terkait dengan booming ekonomi digital dan automasi. Internet saat ini telah menjadi kebutuhan penduduk. Implikasinya transaksi bisnis melalui internet (ekonomi digital) semakin membesar. Apabila didukung kebijakan yang tepat di bidang ketenagakerjaan maka akan membuat tumbuh-kembang ekonomi digital selaras dengan upaya penciptaan lapangan kerja.

Selanjutnya, dinamika ekonomi terkini juga direfleksikan dengan hadirnya era automasi. Era automasi yang diperkirakan akan melahirkan revolusi industri 4.0 ini berdiri di atas tren bergesernya perekonomian dari berbasis sumber daya menjadi ekonomi berbasis ilmu pengetahuan. Dalam ekonomi berbasis ilmu pengetahuan, titik tumpu perekonomian terletak pada kecepatan dalam mengembangkan teknologi dan informasi yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kualifikasi tinggi. Oleh karena itu isu ketenagakerjaan menjadi salah satu isu sentral. Negara harus berpacu mengembangkan SDM khususnya dalam lingkup studi science, technology, engineering, mathematics (STEM).

Pendidikan dan pelatihan ditujukan tidak hanya untuk mempersiapkan angkatan kerja yang mampu bersaing, tapi juga agar dapat mencipta dan reka teknologi informasi. teknologi menyediakan peluang terciptanya pekerjaan baru, meningkatnya produktivitas, dan mengantarkan pelayanan publik yang efektif.

Hal kedua yang bisa dimanfaatkan untuk menjadi peluang yakni terkait angkatan kerja muda (bonus demografi). Potensi pembangunan Ketenagakerjaan berikutnya adalah peningkatan penduduk usia kerja yang merupakan modal besar untuk pertumbuhan ekonomi. Indonesia termasuk Sumatera Barat akan mengalami masa bonus demografi hingga tahun 2035. Oleh karena itu, pemerintah perlu memberikan perhatian pada penduduk usia muda mengingat umumnya mereka adalah pencari kerja baru di pasar kerja baik yang lulusan sekolah menengah ataupun lulusan perguruan tinggi.

Selanjutnya, perubahan kebutuhan keterampilan dan model pembelajaran bisa dimanfaatkan sebagai peluang dalam bidang ketenagakerjaan. Sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam. Di sisi lain, teknologi juga mendorong bertambahnya jenis dan jumlah pekerjaan yang sama kondisinya yaitu menuntut spesialisasi dan keahlian baru. Kebijakan ketenagakerjaan atau lebih luasnya kebijakan terkait dengan SDM harus dapat menjawab tantangan tersebut.

Peluang berikutnya yakni potensi pariwisata yang dimiliki Sumatera Barat. Di tengah kelesuan ekonomi global yang diperkirakan masih akan berlangsung dalam beberapa tahun mendatang, sebenarnya masih terbuka peluang bagi Indonesia untuk dapat meningkatkan kualitas perekonomiannya. Optimisme ini salah satunya muncul dari perkembangan positif yang terjadi di sektor pariwisata Indonesia.

Terlepas dari berbagai kendala yang masih mengimpit, sektor pariwisata menjadi sektor yang semakin dapat diandalkan dalam upaya menciptakan lapangan kerja, meningkatkan nilai tambah produk, serta menjadi salah satu sumber penerimaan devisa.

Peluang berikutnya berasal dari ekonomi kreatif juga merupakan salah satu sektor yang berpotensi dikembangkan secara lebih optimal di masa depan. Margin keuntungan yang dihasilkan dari kegiatan ekonomi kreatif lebih tinggi dibandingkan sektor lain. Mengingat fakta bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia termasuk Sumatera Barat khususnya sektor industri masih didominasi oleh industri padat modal yang mempunyai daya absorbs rendah terhadap *supply* tenaga kerja, maka diperlukan upaya pengembangan pada industri yang lebih padat karya. Salah satu sektor yang sedang banyak dikaji guna mengatasi berbagai masalah sektor riil seperti masalah penyerapan tenaga kerja tersebut adalah sektor ekonomi kreatif.

Peluang selanjutnya berasal dari sector agribisnis, dimana sector ini diharapkan dapat berperan dalam kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi, penyediaan lapangan kerja, pengurangan kemiskinan dan pembangunan wilayah. Urgensi ini mengingat jika ditinjau dari cakupan komoditasnya. Pengembangan agribisnis/agroindustri terbukti mampu membentuk pertumbuhan ekonomi. Di tengah krisis yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998, agroindustri ternyata menjadi sebuah aktivitas ekonomi yang mampu berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks tenaga kerja, kontribusi agribisnis mampu menghasilkan nilai tambah yang besar sehingga mendorong lahirnya industri hilir dan peningkatan kesempatan kerja yang luas.

Di bidang ketransmigrasian, berdasarkan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yakni model bisnis baru untuk transmigrasi. tantangan program transmigrasi saat ini lebih besar mengingat kebutuhan transmigran masa lalu dan saat ini jauh berbeda. Tak hanya rumah, lahan pertanian, dan biaya hidup sementara, transmigran juga butuh model bisnis baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi transmigran. Dulu yang penting bisa dipindahkan dari daerah padat ke daerah yang membutuhkan. Transmigran diberikan sandang, pangan, papan sudah cukup. Saat ini tidak hanya cukup hanya itu. Para transmigran juga ingin hidup layak seperti masyarakat menengah di perkotaan.

Pada sisi lain, juga terdapat hal yang bisa dimanfaatkan menjadi peluang dalam pelayanan di bidang ketransmigrasian ini yakni terkait Program “Food Estate” Transmigrasi. Program “food estate” atau lumbung pangan yang telah diresmikan oleh Presiden Joko Widodo bulan Oktober Tahun 2020 lalu merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencapai kedaulatan pangan nasional. Lokasi transmigrasi sendiri seyogyanya dapat dijadikan sentra pangan nasional tanpa perlu program “food estate” besar-besaran yang dicanangkan oleh pemerintah. Saat ini Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi sendiri telah menetapkan 52 kawasan transmigrasi yang dimasukkan dalam rencana RPJMN periode 2020 – 2024. Kawasan transmigrasi tersebut dapat dipilih oleh pemerintah dalam hal ini presiden untuk dikembangkan ke tahap food estate.

Berkaitan dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi Sumatera Barat, terdapat tantangan dan peluang yang dihadapi dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yakni:

Perkembangan pembangunan khususnya pemanfaatan ruang di wilayah Provinsi Sumatera Barat diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemanfaatan potensi sumberdaya alam, sumberdaya buatan, dan sumberdaya manusia dengan tetap memperhatikan daya dukung, daya tampung, dan kelestarian lingkungan hidup;

Perubahan kebijakan pemerintah dalam skala besar, serta terjadinya perubahan faktor-faktor eksternal dan internal membutuhkan penyesuaian penataan ruang wilayah Provinsi Sumatera Barat secara dinamis dalam satu kesatuan tata lingkungan berlandaskan kondisi fisik, kondisi sosial budaya, dan kondisi sosial ekonomi melalui penetapan Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Barat sampai tahun 2032.

Penetapan Rencana Tata Ruang Wilayah juga berdampak pada bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara tidak langsung. Hal ini dapat dilihat dari arah kebijakan yang ditetapkan beberapa diantaranya yakni pengurangan kesenjangan pembangunan dan perkembangan wilayah Utara-Selatan Provinsi Sumatera Barat, pengembangan ekonomi sektor primer, sekunder dan tersier sesuai dayadukung wilayah, penetapan pusat-pusat kegiatan untuk mendukung pelayanansosial/ekonomi dan pengembangan wilayah dan pendorongan terbentuknya aksesibilitas jaringan transportasi dalam rangka menunjang perkembangan wilayah.

Beberapa kebijakan tersebut merupakan dukungan terhadap pengembangan wilayah yang akan menimbulkan pertumbuhan ekonomi dan berdampak pada penciptaan lapangan pekerjaan, produktivitas tenaga kerja dan beberapa hal lain yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Dokumen terakhir yang dilihat untuk menentukan tantangan dan peluang yakni dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). KLHS merupakan salah satu instrumen untuk memastikan bahwa prinsip Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah, yang mampu memberikan rekomendasi pertimbangan lingkungan pada tingkatan pengambilan keputusan yang bersifat strategis, yakni pada arah kebijakan, rencana dan program pembangunan.

Terdapat 17 tujuan Sustainable Development Goals (SDGs)/ Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dengan 169 target yang akan dicapai. Disnakertrans sendiri mendukung pencapaian 3 tujuan dan 7 target dengan 11 indikator yang harus dicapai. Berdasarkan dokumen KLHS RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026, terdapat 2 klasifikasi pencapaian indikator TPB yakni sebagai berikut:

1. Indikator TPB yang sudah dilakukan dan sudah mencapai target.

a. Tujuan 1: Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk dimanapun.

Target yang hendak dicapai merupakan target 1.3. Menerapkan secara nasional sistem dan upaya perlindungan sosial yang tepat bagi semua, termasuk kelompok yang paling miskin, dan pada tahun 2030 mencapai cakupan substansial bagi kelompok miskin dan rentan dengan indikator 1.3.1.b. Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.

b. Tujuan 8: Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

1) Target yang hendak dicapai merupakan target 8.5. Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda dan penyandang difabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya dengan indikator 1).8.5.1\* Upah rata-rata per jam pekerja. 2). 8.5.2\* Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur.

- 2) Target yang hendak dicapai merupakan target 8.6. Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan dengan indikator 8.6.1. Persentase usia muda (15-24) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET).
- c. Tujuan 10: Mengurangi kesenjangan intra dan antarnegara.
- 1) Target yang hendak dicapai merupakan target 10.4 Mengadopsi kebijakan, terutama kebijakan fiskal, upah dan perlindungan sosial, serta secara progresif mencapai kesetaraan yang lebih besar dengan indikator 10.4.1.(b) Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.
2. Indikator TPB yang sudah dilakukan namun belum mencapai target.
- a. Tujuan 8: Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua.
- 1) Target yang hendak dicapai merupakan target 8.2. Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi, melalui diversifikasi, peningkatan dan inovasi teknologi, termasuk melalui fokus pada sektor yang memberi nilai tambah tinggi dan padat karya dengan indikator 8.2.1. Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja/ Tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun.
  - 2) Target yang hendak dicapai merupakan target 8.3. Menggalakkan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan dengan indikator 1).8.3.1. Proporsi lapangan kerja informal sektor non- pertanian, berdasarkan jenis kelamin. 2).8.3.1.(a) Persentase tenaga kerja formal. 3). 8.3.1.(b) Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian.
  - 3) Target yang hendak dicapai merupakan target 8.5. Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda dan penyandang difabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya dengan indikator 8.5.2.(a) Tingkat setengah pengangguran.
  - 4) Target yang hendak dicapai merupakan target 8.9. Pada tahun 2030, menyusun dan melaksanakan kebijakan untuk mempromosikan pariwisata berkelanjutan yang



menciptakan lapangan kerja dan mempromosikan budaya dan produk local dengan indikator 8.9.2. jumlah pekerja pada industri pariwisata dalam proporsi terhadap total pekerja.

Berdasarkan hasil telaahan terhadap Renstra Kementerian Tenaga Kerja; Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi; Rencana Tata Ruang Wilayah Sumatera Barat; dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026, maka tantangan dan peluang yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yakni sebagai berikut:

#### 1. Tantangan

- a. Kualifikasi angkatan kerja yang masih rendah secara agregat.
- b. Penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- c. Era otomisasi mengubah pola kerja dan cara berhubungan antara pekerja dan industri berimplikasi pada hubungan industrial.
- d. Hubungan kerja dalam ekonomi digital sangat sulit untuk didata dan diawasi.
- e. Pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menjadi tantangan baru terutama terkait dengan tidak sebandingnya jumlah pengawas dengan TKA dan PMI yang akan diawasi.
- f. Rendahnya jiwa kewirausahaan yang dimiliki yang terlihat dari porsi angkatan kerja yang berusaha sendiri lebih kecil dibandingkan angkatan kerja yang bekerja sebagai pegawai.
- g. Rendahnya kemampuan angkatan kerja yang disebabkan mayoritas tenaga kerja masih berpendidikan rendah yang berimbas pada produktivitas tenaga kerja.
- h. Menjaga pekerja sektor pertanian-informal tidak jatuh ke dalam kemiskinan akibat pandemi Covid-19.
- i. Model bisnis baru dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.

#### 2. Peluang

- a. Ekonomi digital apabila didukung oleh regulasi yang tepat akan selaras dengan penciptaan lapangan pekerjaan.
- b. Era otomisasi pekerjaan akan menyediakan peluang terciptanya pekerjaan baru, meningkatnya produktivitas dan pelayanan publik yang lebih efektif.
- c. Masa bonus demografi memberikan peluang untuk mendapatkan tenaga kerja produktif yang melimpah.

- d. Perubahan kebutuhan keterampilan akan mendorong bertambahnya jenis dan jumlah pekerjaan.
- e. Sektor pariwisata semakin dapat diandalkan dalam upaya menciptakan lapangan pekerjaan.
- f. Keberadaan ekonomi kreatif lebih peka dalam penyerapan tenaga kerja dibandingkan sektor-sektor padat modal lainnya.
- g. Kontribusi agribisnis mampu menghasilkan nilai tambah yang besar sehingga mendorong lahirnya industri hilir dan peningkatan kesempatan kerja yang luas.
- h. Ditetapkannya Kawasan transmigrasi untuk dikembangkan ke tahap food estate.

Pelayanan yang dapat diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang sebagaimana telah dibahas di atas adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kompetensi pencari kerja.
- b. Peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- c. Pelaksanaan akreditasi terhadap lembaga pelatihan kerja.
- d. Perluasan akses dan informasi ketenagakerjaan.
- e. Peningkatan penyerapan tenaga kerja.
- f. Peningkatan hubungan industrial.
- g. Peningkatan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan.
- h. Peningkatan kualitas pengawasan ketenagakerjaan.
- i. Fasilitasi pembangunan kawasan transmigrasi.
- j. Fasilitasi Pengembangan kawasan transmigrasi.

Selain pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, pelayanan juga diberikan kepada internal dinas yakni pelayanan penunjang urusan Pemerintahan Daerah Provinsi termasuk di dalamnya perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja, ketersediaan sarana dan prasarana aparatur, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, administrasi barang milik daerah.

Dari seluruh pelayanan yang diberikan, terdapat beberapa pelayanan yang perlu dikembangkan yakni:

- a. Pemenuhan ketersediaan sarana dan prasarana aparatur.
- b. Rehabilitasi gedung ataupun pembangunan gedung baru pelatihan kerja.
- c. Pemenuhan ketersediaan sarana pelatihan kerja.
- d. Peningkatan kualitas pelatihan kerja yang menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan dunia kerja.

- e. Peningkatan kualitas pengawasan ketenagakerjaan
- f. Peningkatan sistem perlindungan ketenagakerjaan.
- g. Fasilitasi pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.

## BAB III

### Permasalahan Dan Isu Strategis

#### 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Dinas

Permasalahan Pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Berdasarkan data yang ada dan tercantum pada RPJMD, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam upaya pengembangan pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian menghadapi beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi melalui Tabel T-B.35 berikut:

Tabel: T-B. 35  
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
I	Urusan Tenaga Kerja		
1	Tingkat pengangguran terbuka yang masih relatif tinggi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendahnya penempatan pencari kerja pada pasar kerja.</li> <li>• Minimnya jumlah dan kualitas Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.</li> <li>• Terbatasnya pelayanan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya informasi pasar kerja.</li> <li>• Jumlah SDM yang menangani penempatan/pengantar kerja tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang membutuhkan fasilitasi penempatan.</li> <li>• Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja belum optimal dilakukan.</li> <li>• Terbatasnya penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja.</li> <li>• Pembinaan dan pengawasan terhadap LPTKS belum optimal.</li> <li>• Terbatasnya upaya perlindungan Calon Pekerja</li> </ul>

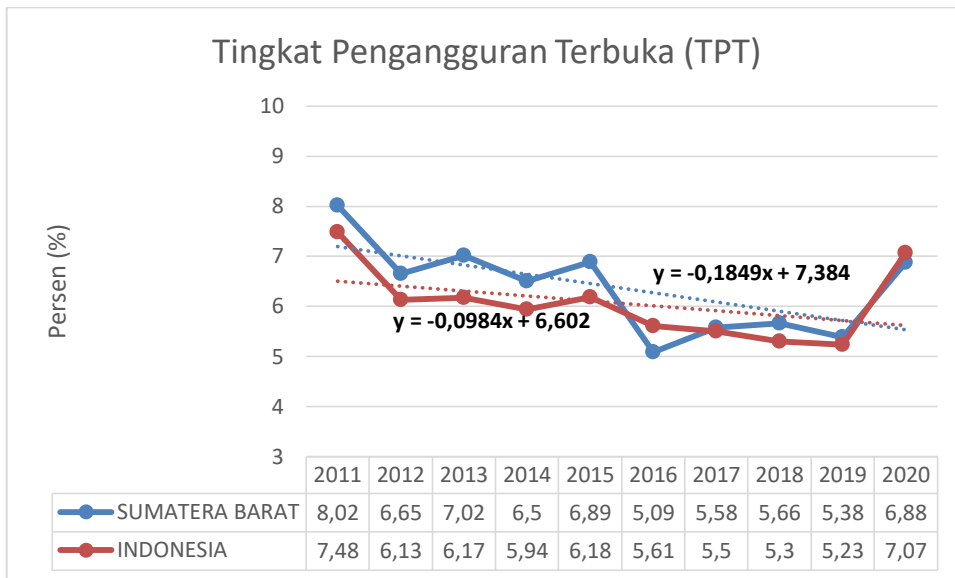
No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
		terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI).	<p>Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) belum optimal.</li> <li>• Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran.</li> <li>• Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan belum diberdayakan secara optimal.</li> </ul>
2	Masih rendahnya produktifitas tenaga kerja dari berbagai sektor per kabupaten/kota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendahnya keterampilan yang dimiliki tenaga kerja</li> <li>• Belum optimalnya pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</li> <li>• Masih belum optimalnya penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendahnya semangat etos kerja dan disiplin tenaga kerja.</li> <li>• Pelaksanaan konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah belum optimal dilakukan.</li> <li>• Minimnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.</li> <li>• Masih lemahnya kelembagaan hubungan industrial baik secara bipartite maupun tripartite.</li> <li>• Keterbatasan jumlah mediator dan pengawas ketenagakerjaan.</li> <li>• Terbatasnya data dan informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.</li> <li>• Belum optimalnya penerapan UU Ketenagakerjaan di Perusahaan.</li> <li>• Ketersediaan Pengawas Ketenagakerjaan masih terbatas.</li> <li>• Anggaran pelaksanaan pengawasan belum memadai.</li> </ul>
3	Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendahnya upaya peningkatan kompetensi angkatan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terbatasnya jumlah pelatihan kerja yang dilakukan.</li> <li>• Identifikasi Kebutuhan pelatihan belum dapat</li> </ul>

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelatihan kerja masih sangat bergantung pada BLK Pemerintah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>dilakukan dengan baik (jejaring/kerjasama, kejuruan unggulan).</li> <li>Terbatasnya jumlah dan kualitas instruktur.</li> <li>Terbatasnya jumlah dan kualitas sarana dan prasarana pelatihan kerja.</li> <li>Masih minimnya Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi.</li> <li>Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta belum optimal dilakukan.</li> <li>Pelaksanaan Uji Kompetensi bagi tenaga kerja belum optimal dilakukan.</li> </ul>
4	Belum optimalnya pengembangan kewirausahaan (entrepreneurship).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimnya pengetahuan wirausahawan baru mengenai strategi penjualan, distribusi produk dan pengelolaan keuangan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimnya pelatihan entrepreneur yang dilakukan.</li> <li>Belum sinerginya kegiatan penumbuhan kewirausahaan antar instansi pemerintah.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Terhambatnya pertumbuhan wirausaha baru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimnya pemberdayaan bagi wirausaha baru.</li> <li>Minimnya pendampingan bagi wirausaha baru</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimnya fasilitasi bagi calon wirausaha dan wirausaha baru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimnya fasilitasi akses pembiayaan dan akses pasar bagi wirausaha baru.</li> </ul>
<b>II</b>	Urusan Transmigrasi		
5	Alokasi penempatan bagi peserta program transmigrasi belum memadai dibandingkan jumlah masyarakat yang berminat terhadap program transmigrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimnya alokasi yang ditentukan oleh Pemerintah Pusat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lambannya pembangunan di kawasan transmigrasi.</li> <li>Lambannya pengembangan SDM dan infrastruktur di kawasan transmigrasi.</li> </ul>
6	Kuota penempatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belum optimalnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistem penyusunan</li> </ul>

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
	transmigran asal yang diberikan oleh Pemerintah Pusat relatif terbatas karena keterbatasan lokasi penempatan transmigrasi yang telah siap. Hal ini dikarenakan prioritas program Pusat diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di daerah penempatan, antara lain permasalahan lahan yang tidak kunjung tuntas	penyelesaian tanah secara 2 C (Clear dan Clean) pada awal penempatan kawasan transmigrasi.	perencanaan penetapan kawasan transmigrasi belum optimal.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Lokasi transmigrasi yang diusulkan tidak strategis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinasi antar stakeholder dan pemangku kepentingan di daerah belum optimal.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengembangan satuan pemukiman transmigrasi belum dilakukan secara terintegrasi melalui suatu pendekatan klaster</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kegiatan peningkatan SDM dalam pemanfaatan sumberdaya alam di kawasan transmigrasi belum optimal dilakukan.</li> <li>Belum optimalnya Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman</li> </ul>
<b>III</b>	<b>Fungsi</b>		
	Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belum optimalnya pelayanan internal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurangnya jumlah dan kualitas ASN di Sekretariat Dinas.</li> <li>Kurangnya sarana dan prasarana ASN.</li> </ul>

Tabel T-B.35 yang berisikan identifikasi masalah pokok, masalah dan akar masalah, maka dapat dijelaskan masalah pokok pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat:

1. Tingkat pengangguran terbuka yang masih relatif tinggi.



Laju penurunan TPT Sumatera Barat selama 10 tahun terakhir juga lebih baik daripada Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari grafik di atas. Walaupun TPT Sumatera Barat terus membaik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sumatera Barat hingga tahun 2020 masih relatif tinggi apabila dibandingkan Provinsi lain di Indonesia. TPT Sumatera Barat sebesar 6,88% sebenarnya lebih baik dibandingkan TPT Indonesia sebesar 7,07% pada tahun 2020, namun Sumatera Barat berada pada peringkat 27 berdasarkan urutan per Provinsi se-Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, TPT merupakan masalah pokok yang dialami Sumatera Barat.

2. Masih rendahnya produktifitas tenaga kerja dari berbagai sektor per kabupaten/kota. Setiap tahunnya, Kementerian Tenaga Kerja melakukan pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan. Salah satu indikatornya yakni terkait Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja. Pada tahun 2019 mempunyai indeks untuk produktivitas tenaga kerja sebesar ... atau berada pada peringkat berdasarkan urut per Provinsi se-Indonesia. Ini mengindikasikan bahwa produktivitas tenaga kerja di Sumatera Barat masih rendah. Rendahnya produktivitas tenaga kerja pada tingkat Provinsi ini dipengaruhi oleh rendahnya produktivitas tenaga kerja dari berbagai sector per Kabupaten/Kota.
3. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja adalah karena rendahnya kemampuan angkatan kerja. Secara keseluruhan Indonesia masih menghadapi masalah rendahnya kemampuan angkatan kerja, utamanya karena



mayoritas tenaga kerja masih berpendidikan rendah. Hal ini juga terjadi di Sumatera Barat, Pada tahun 2020 dari 1.062.118 orang yang bekerja, sebanyak 826.412 orang atau sebesar 77,81% merupakan tamatan SMA/SMK ke bawah dan hanya 22,19% yang menamatkan jenjang Pendidikan Diploma ke atas.

4. Belum optimalnya pengembangan kewirausahaan (entrepreneurship).  
Rendahnya angka jiwa kewirausahaan terlihat dari porsi angkatan kerja bekerja yang berusaha sendiri lebih kecil angkatan kerja yang bekerja sebagai pegawai. Berdasarkan data BPS Sumatera Barat pada tahun 2020, hanya 1.096.508 orang yang berusaha/berwirausaha atau sebesar 42,81% dari 2.561.524 orang penduduk angkatan kerja.
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 karena keterbatasan lokasi penempatan transmigrasi yang telah siap. Hal ini dikarenakan prioritas program Pusat diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di daerah penempatan, antara lain permasalahan lahan yang tidak kunjung tuntas.
7. Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik.

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

No	Visi / Misi / Program	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1	<p>Visi: Terwujudnya Sumatera Barat Madani Yang Unggul dan Berkelanjutan</p> <p>Misi 1: Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing</p> <p>Tujuan 1: Mewujudkan sumberdaya manusia yang sehat, unggul, dan berdaya saing</p> <p>Sasaran 4: Meningkatnya Daya Saing Masyarakat</p>	<p>1. Tingkat pengangguran terbuka yang masih relatif tinggi</p> <p>2. Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja dari berbagai sektor per kabupaten/kota</p> <p>3. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja</p> <p>4. Belum optimalnya pengembangan kewirausahaan (entrepreneurship)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adanya ancaman akan hilangnya berbagai pekerjaan padat karya yang tergantikan oleh teknologi robotik dan kecerdasan buatan pada era ekonomi digital.</li> <li>• Tingkat pendidikan dan/atau keterampilan tenaga kerja tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditangani.</li> <li>• Rendahnya semangat etos kerja dan disiplin tenaga kerja.</li> <li>• Belum adanya peraturan perundangan yang mengatur skema hubungan kerja di era automasi.</li> <li>• Mindset pengusaha yang beranggapan bahwa <i>training</i> untuk pekerja adalah beban atau tambahan biaya.</li> <li>• Kebijakan ketenagakerjaan atau lebih luasnya kebijakan terkait dengan SDM harus dapat menjawab tantangan.</li> <li>• Institusi pendidikan juga harus mulai mengubah arah orientasi kurikulum.</li> <li>• Peningkatan penduduk usia kerja yang tidak mempunyai kompetensi yang cukup akan menambah beban.</li> <li>• Minimnya ketersediaan modal.</li> <li>• Sistem pendidikan cenderung mencetak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tumbuh kembang ekonomi digital selaras dengan upaya penciptaan lapangan kerja.</li> <li>• Meningkatnya jumlah angkatan kerja terdidik</li> <li>• skema hubungan kerja yang berkembang seperti kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan transportasi online mempengaruhi tingkat hubungan industrial.</li> <li>• Terbitnyanya Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan bisa mendorong produktivitas tenaga kerja.</li> <li>• Perubahan Kebutuhan Keterampilan dan Model Pembelajaran Sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam.</li> <li>• peningkatan penduduk usia kerja pada saat terjadi bonus demografi yang merupakan modal besar untuk pertumbuhan ekonomi.</li> <li>• Adanya sasaran tumbuhnya 100.000 entrepreneur baru pada RPJMD</li> </ul>

No	Visi / Misi / Program	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
			lulusan bermental pegawai daripada mental wirausahawan. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimnya pengetahuan wirausahawan baru mengenai strategi penjualan, distribusi produk dan pengelolaan keuangan.</li> </ul>	
		5. Alokasi penempatan bagi peserta program transmigrasi belum memadai dibandingkan jumlah masyarakat yang berminat terhadap program transmigrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendahnya kualitas Calon Transmigran.</li> <li>• Kurangnya penguasaan informasi terhadap calon lokasi transmigrasi.</li> </ul>	Adanya penetapan kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian membuat pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi lebih fokus
		6. Kuota penempatan transmigran asal yang diberikan oleh Pemerintah Pusat relatif terbatas karena keterbatasan lokasi penempatan transmigrasi yang telah siap. Hal ini dikarenakan prioritas program Pusat diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di daerah penempatan, antara lain permasalahan lahan yang tidak kunjung tuntas	Semakin terbatasnya lahan transmigrasi dengan kriteria lahan clear and clean (2C) serta semakin sulit dipenuhinya kriteria lokasi layak huni, layak usaha, layak berkembang	Adanya penetapan kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian membuat pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi lebih fokus
2	Misi 7: Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas Tujuan 1: Meningkatkan tata kelola pemerintahan dengan aparatur yang melayani Sasaran 2: Meningkatkan	Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya jumlah dan kualitas ASN di Sekretariat Dinas.</li> <li>• Kurangnya sarana dan prasarana ASN.</li> </ul>	Adanya skema peralihan dari jabatan struktural dan jabatan pelaksana (staf) ke jabatan fungsional tertentu yang akan membuat pengembangan karir ASN lebih jelas sehingga diharapkan adanya peningkatan profesionalisme ASN

No	Visi / Misi / Program	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
	kapabilitas birokrasi			

**Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota.**

**3.2.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional pada Renstra Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2020-2024.**

No	Sasaran Strategis	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel	Tingkat pengangguran terbuka yang masih relatif tinggi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adanya ancaman akan hilangnya berbagai pekerjaan padat kainya yang tergantikan oleh teknologi robotik dan kecerdasan buatan pada era ekonomi digital.</li> <li>• Tingkat pendidikan dan/atau keterampilan tenaga kerja tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditangani.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tumbuh kembang ekonomi digital selaras dengan upaya penciptaan lapangan kerja.</li> <li>• Meningkatnya jumlah angkatan kerja terdidik</li> </ul>
		Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja dari berbagai sektor per kabupaten/kota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendahnya semangat etos kerja dan disiplin tenaga kerja.</li> <li>• Belum adanya peraturan perundangan yang mengatur skema hubungan kerja di era automasi.</li> <li>• Mindset pengusaha yang beranggapan bahwa <i>training</i> untuk pekerja adalah beban atau tambahan biaya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• skema hubungan kerja yang berkembang seperti kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan transportasi online mempengaruhi tingkat hubungan industrial.</li> <li>• Terbitnyanya Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan bisa mendorong produktivitas tenaga kerja.</li> </ul>
		Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan ketenagakerjaan atau lebih luasnya kebijakan terkait dengan SDM harus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan Kebutuhan Keterampilan dan Model Pembelajaran</li> </ul>

No	Sasaran Strategis	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
			<p>dapat menjawab tantangan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institusi pendidikan juga harus mulai mengubah arah orientasi kurikulum.</li> <li>• Peningkatan penduduk usia kerja yang tidak mempunyai kompetensi yang cukup akan menambah beban.</li> </ul>	<p>Sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• peningkatan penduduk usia kerja pada saat terjadi bonus demografi yang merupakan modal besar untuk pertumbuhan ekonomi.</li> </ul>
		Belum optimalnya pengembangan kewirausahaan (entrepreneurship).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimnya ketersediaan modal.</li> <li>• Sistem pendidikan cenderung mencetak lulusan bermental pegawai daripada mental wirausahawan.</li> <li>• Minimnya pengetahuan wirausahawan baru mengenai strategi penjualan, distribusi produk dan pengelolaan keuangan.</li> </ul>	Adanya sasaran tumbuhnya 100.000 entrepreneur baru pada RPJMD
2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya jumlah dan kualitas ASN di Sekretariat Dinas.</li> <li>• Kurangnya sarana dan prasarana ASN.</li> </ul>	Adanya skema peralihan dari jabatan struktural dan jabatan pelaksana (staf) ke jabatan fungsional

No	Sasaran Strategis	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
				tertentu yang akan membuat pengembangan karir ASN lebih jelas sehingga diharapkan adanya peningkatan profesionalisme ASN

### 3.2.2. Telaahan Terhadap Kebijakan pada Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun 2020-2024.

No	Sasaran Strategis	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1	Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi	Alokasi penempatan bagi peserta program transmigrasi belum memadai dibandingkan jumlah masyarakat yang berminat terhadap program transmigrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendahnya kualitas Calon Transmigran.</li> <li>Kurangnya penguasaan informasi terhadap calon lokasi transmigrasi.</li> </ul>	Adanya penetapan kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian membuat pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi lebih fokus
		Kuota penempatan transmigran asal yang diberikan oleh Pemerintah Pusat relatif terbatas karena keterbatasan lokasi penempatan transmigrasi yang telah siap. Hal ini dikarenakan prioritas program	Semakin terbatasnya lahan transmigrasi dengan kriteria lahan clear and clean (2C) serta semakin sulit dipenuhinya kriteria lokasi layak huni, layak usaha, layak berkembang	Adanya penetapan kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian membuat pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi lebih fokus

No	Sasaran Strategis	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
		Pusat diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di daerah penempatan, antara lain permasalahan lahan yang tidak kunjung tuntas		



### **3.3. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan, dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lain (UU 23 Tahun 2014). Interaksi manusia dan lingkungan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi lingkungan hidup. Implikasi dari interaksi yang dilakukan adalah dampak positif dan negatif terhadap kualitas lingkungan. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya memerlukan sumber daya alam yang berupa: tanah, air dan udara dan sumber daya alam yang lain yang termasuk ke dalam sumber daya alam yang dapat diperbaharui maupun yang tidak dapat diperbaharui. Namun demikian, harus disadari bahwa sumber daya alam yang kita perlukan mempunyai keterbatasan di dalam banyak hal, yaitu keterbatasan tentang ketersediaan menurut kuantitas dan kualitasnya. Sumber daya alam tertentu juga mempunyai keterbatasan menurut ruang dan waktu. Oleh sebab itu, diperlukan pengelolaan sumber daya alam yang baik dan bijaksana karena antara lingkungan dan manusia saling mempunyai kaitan yang erat.

Dalam UU PPLH Pasal 1 (angka 10) disebutkan bahwa Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sebagai “rangkaiian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program”. Sedangkan dalam UU PPLH Pasal 15 (ayat 1) disebutkan Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib membuat KLHS untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program. Senada dengan hal tersebut, dalam Permendagri RI No. 67 Tahun 2012 pasal 2 disebutkan bahwa “Gubernur dan Bupati/Walikota wajib melaksanakan KLHS dalam penyusunan RPJPD/RPJMD dan Revisi renstra SKPD yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau risiko lingkungan hidup”.

Untuk Bidang Transmigrasi di Sumatera Barat, memang masih mengalami beberapa kendala dalam implementasinya baik di Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Jika di telaah dari sisi Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) masih terdapat kendala yaitu Penentuan kawasan transmigrasi di masa lalu belum sepenuhnya berpedoman kepada dokumen RTRW sehingga saat ini masih menyisakan sengketa lahan.

yang menguatkan untuk dilakukan penyempurnaan yaitu Adanya regulasi yang menyatakan bahwa kawasan transmigrasi dapat ditetapkan dan diprogramkan pembangunannya jika sudah sesuai dengan RTRW Provinsi/Kab dan termasuk dalam zonasi kawasan budidaya dan atau kawasan hutan yang dapat dikonversi. Hal ini sebagai potensi dan faktir pendorong dalam pelaksanaan program transmigrasi di Sumatera Barat.

Jika di lihat dari sisi Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), maka Program Transmigrasi harus dilakukan secara terpadu dengan stakeholder terkait baik lintas sektor maupun dengan Stakeholder vertikal. Adapun faktor penghambat yang ditemui antara lain : (1). Masih ada lahan transmigrasi yang tumpang tindih. (2). Okupasi lahan oleh pihak lain. (3). Sertipikat lahan transmigrasi yang masih bermasalah. (4). Lahan transmigrasi yang tidak clear and clean pada saat penempatan. Terhadap permasalahan yang menjadi factor penghambat tersebut telah dilakukan beberapa upaya yang menjadi pendorong penyelesaian masalah, antara lain : (1). Sudah dilakukan pengukuran kadastral sehingga tumpang tindih lahan transmigrasi dengan pihak lain (perusahaan/masyarakat adat) dapat dieliminir. (2). Dilaksanakan rancang kavling agar peruntukan lahan untuk transmigran dari TPA tidak diserobot oleh masyarakat setempat. (3). Sudah disinkronkan dengan pemilihan lahan transmigran untuk LP, LU I dan LU II. (4).

Transmigrasi tidak termasuk kategori pembangunan untuk kepentingan umum sesuai dengan UU Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan untuk Kepentingan Umum, artinya mekanisme pengadaan tanah transmigrasi berbeda mekanismenya dengan pembangunan untuk kepentingan umum. Oleh karena itu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang, dinyatakan bahwa kawasan transmigrasi adalah bagian dari kawasan perdesaan yang bentang alamnya berciri pola ruang pertanian dan lingkungan alami.

Karena merupakan kawasan budidaya maka penataan ruang untuk pembangunan transmigrasi seyogyanya berpedoman kepada RTRWN/RTRWD yang sudah menetapkan zona-zona wilayah yang boleh dibangun dan yang tidak boleh dibangun. Faktor yang menghambat terkait RTRW ini adalah kebijakan yang ditetapkan di masa lalu dalam pembangunan transmigrasi masih bersifat *top-down*, dimana penduduk dipindahkan dari daerah padat ke daerah yang tidak padat dengan tidak/belum berpedoman sepenuhnya kepada RTRWN/RTRWD sehingga menimbulkan permasalahan pemanfaatan lahan.

Banyak sisa masalah/sengketa lahan sekarang yang dihadapi karena kebijakan masa lalu tersebut, diantaranya overlapping/okupasi kawasan transmigrasi antara perusahaan/masyarakat setempat dengan warga transmigrasi.

Agar program pembangunan transmigrasi sesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan maka semenjak diberlakukannya UU Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian maka pembangunan transmigrasi hanya dapat dilaksanakan jika sudah ditetapkan sebagai kawasan transmigrasi dan mendapatkan HPL (Hak Pengelolaan Lahan) dari Kementerian PDT dan Transmigrasi yang di kelola secara berkelanjutan (*sustainable*).

Tabel :  
Penentuan Isu Strategis bidang Transmigrasi

Telaahan RTRW		Telaahan KLHS	
Faktor Penghambat	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1. Penentuan kawasan transmigrasi di masa lalu belum sepenuhnya berpedoman kepada dokumen RTRW sehingga saat ini masih menyisakan sengketa lahan	Adanya regulasi yang menyatakan bahwa kawasan transmigrasi dapat ditetapkan dan diprogramkan pembangunannya jika sudah sesuai dengan RTRW Provinsi/Kab dan termasuk dalam zonasi kawasan budidaya dan atau kawasan hutan yang dapat dikonversi	1. Masih ada lahan transmigrasi yang tumpang tindih  2. Okupasi lahan oleh pihak lain	1. Sudah dilakukan pengukuran kadastral sehingga tumpang tindih lahan transmigrasi dengan pihak lain (perusahaan/masyarakat adat) dapat dieliminir  2. Dilaksanakan rancang kavling agar peruntukan lahan untuk transmigran dari TPA tidak diserobot oleh masyarakat setempat  3. Sudah disinkronkan

Telaahan RTRW		Telaahan KLHS	
Faktor Penghambat	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
		3. Sertipikat lahan transmigrasi yang masih bermasalah.  4. Lahan transmigrasi yang tidak clear and clean pada saat penempatan	dengan kepemilikan lahan transmigran untuk LP, LU I dan LU II  4. Pemetaan lahan transmigran sudah berbasis spasial

### 3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis yang akan ditangani Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2021-2026 yakni:

1. Banyak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi Covid-19. Dengan terjadinya pandemi Covid-19 yang tidak hanya melanda Indonesia namun dunia sangat berpengaruh terhadap kondisi keternagakerjaan dan iklim berusaha di Sumatera Barat. Banyaknya terjadi PHK oleh perusahaan, penutupan perusahaan, pengentian sementara penerimaan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan lain-lain yang mana semua ini akan meningkatkan angka pengangguran di Sumatera Barat (meningkat pada 6,88%) pada tahun 2020. Di sisi lain pertambahan penduduk usia kerja dan angkatan kerja semakin bertambah. Permasalahan ini harus segera dicarikan solusinya dengan berkoordinasi antara pusat dan daerah dalam rangka penyediaan data dukung yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. Rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Pertumbuhan PDB Indonesia sebesar 4,9 persen di tahun 2017, hanya 0,6 persen yang bersumber dari Total Factor Productivity (TFP). Sisanya 2,8 persen pertumbuhan ekonomi bersumber dari modal kapital dan 1,5 persen dari modal manusia. Hal ini juga terjadi di Sumatera Barat. Salah satu penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja yakni disebabkan oleh rendahnya kualitas tenaga kerja.

3. Peningkatan kualitas pelayanan pelatihan kerja belum sepenuhnya didukung oleh sarana dan prasarana pembelajaran dan praktik yang memadai dan berkualitas serta kecukupan pendidik (instruktur) produktif berkualitas.
4. Percepatan transformasi digitalisasi yang berpengaruh terhadap pola kerja.  
Percepatan transformasi digitalisasi yang mempengaruhi pola kerja ini secara tidak langsung berpengaruh kepada skema pengawasan terhadap hak dan kewajiban pekerja semakin sulit dipantau.
5. Salah satu aspek penting dalam penguatan daya saing ekonomi adalah kondusifnya iklim ketenagakerjaan yang didukung oleh harmonisnya hubungan industrial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah.
6. Kawasan transmigrasi diharapkan dapat mendukung pertumbuhan wilayah.  
Salah satu tujuan pada Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yakni Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah. Terdapat 52 daerah yang ditetapkan menjadi kawasan transmigrasi prioritas nasional yang direvitalisasi dan 100 daerah yang ditetapkan menjadi kawasan transmigrasi prioritas kementerian yang direvitalisasi.

## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN

#### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Pembangunan urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian tahun 2021-2026 merupakan gambaran penjabaran visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat lima tahun kedepan, kemudian dijabarkan dalam tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

Sebagai penjabaran dan mewujudkan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat “*Terwujudnya Sumatera Barat Madani Yang Unggul dan Berkelanjutan*” melalui pelaksanaan Misi kesatu RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 yaitu “*Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing*”, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat berperan mendukung pencapaian sasaran Gubernur yaitu “*Meningkatnya Daya Saing Masyarakat*”,

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan kajian dari permasalahan dan isu strategis tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

#### 4.1.1. Tujuan dan Sasaran Tahun 2021-2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/ SASARAN	SATUAN	KONDISI AWAL 2021	2022	2023	2024	2025	2026
I. Meningkatkan Daya Saing Angkatan Kerja		I. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Indeks	1,20	4,91	8,55	8,57	8,60	8,62
	1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja	1. Persentase tenaga kerja yang kompeten	%	28,63	31,39	35,72	36,04	36,34	36,68
	2. Meningkatkan serapan tenaga kerja	2. Persentase serapan tenaga kerja	%	31,77	35,52	36,01	36,50	36,99	37,97
	3. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis	3. Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	%	45,76	54,31	62,87	71,42	84,32	91,14
II. Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan system pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah		II. Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPKTrans)	Indeks	64,05	68,07	72,08	76,10	77,00	79,00
	4. Meningkatkan status perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi	4. Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP)	Indeks	36,70	38,04	40,00	42,00	46,00	51,00
III. Meningkatnya		III. Nilai SAKIP	Nilai	BB	BB	BB	BB	BB	A

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/ SASARAN	SATUAN	KONDISI AWAL 2021	2022	2023	2024	2025	2026
organisasi yang akuntabel dan melayani		(Predikat)		(76,50)	(77)	(78)	(78,5)	(79)	(80,01)
		IV. Rata-rata Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan internal Organisasi	%	NA	80	81,67	83,33	85	86,67
	5. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	5. Nilai evaluasi kinerja	%	13,25	13,75	14,25	14,75	15,25	15,5
	6. Meningkatnya kualitas pelayanan internal organisasi	6. Tingkat kepuasan terhadap layanan Umum	%	NA	90	90	90	90	90
		7. Tingkat kepuasan terhadap layanan Kepegawaian	%	NA	90	90	90	90	90
		8. Tingkat Kepuasan Terhadap Layanan Aset	%	NA	60	65	70	75	80

Formulasi untuk pencapaian indikator urusan ketenagakerjaan dapat dirinci sebagai berikut:

I. Tujuan 1: Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja

Indikator Kinerja : Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Indeks)

Terhadap indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$\begin{aligned} & \text{Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Indeks)} \\ & = \text{Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (60\%)} + \text{Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja (40\%)} \end{aligned}$
---

1. Sasaran Strategis 1: Meningkatnya kualitas tenaga kerja.

Indikator Kinerja : Persentase tenaga kerja yang kompeten

Terhadap indikator persentase angkatan kerja yang kompeten didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$\begin{aligned} & \text{Persentase tenaga kerja yang kompeten} \\ & = \frac{\text{Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi} + \text{Jumlah Orang Yang melakukan pemagangan} + \text{Jumlah Peserta Pelatihan Produktivitas}}{\text{Jumlah Pencari Kerja}} \end{aligned}$
--

No	Rincian	Jumlah				
		2022	2023	2024	2025	2026
1	Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi	4,872	5,002	5,052	5,102	5,152

2	Jumlah Orang Yang melakukan pemagangan	520	530	540	545	560
3	Jumlah Peserta Pelatihan Produktivitas	1,000	1,740	1,745	1,750	1,755
4	Jumlah Pencari Kerja	20,357	20,357	20,357	20,357	20,357

2. Sasaran Strategis 2: Meningkatnya serapan tenaga kerja,

indikator kinerja: Persentase serapan tenaga kerja

Terhadap indikator persentase serapan tenaga kerja didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase Serapan Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah Serapan Tenaga Kerja Formal} + \text{Jumlah Serapan Tenaga Kerja Informal}}{\text{Jumlah Pencari Kerja}}$$

No	Rincian	Jumlah				
		2022	2023	2024	2025	2026
1	Jumlah Serapan Tenaga Kerja Formal	5,300	5,400	5,500	5,600	5,800
2	Jumlah Serapan Tenaga Kerja Informal	1,930	1,930	1,930	1,930	1,930
3	Jumlah Pencari Kerja	20,357	20,357	20,357	20,357	20,357

3. Sasaran Strategis 3: Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.

Indikator Kinerja : Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan.

Terhadap indikator persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan} = \frac{\text{kasus hubungan industrial yang diselesaikan}}{\text{Jumlah kasus hubungan industrial}} + \frac{\text{kasus pengawasan yang diselesaikan}}{\text{Jumlah kasus pengawasan}}$$

II. Tujuan 2: Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan system pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah

Indikator Kinerja : Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPKTrans)



Terhadap indikator Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPKTrans) didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$IPKTrans = \sum w_i D_i$$

Dimana :  $w_i$  = Bobot masing-masing Dimensi

$D_i$  = Nilai Indeks masing-masing dimensi

Dimensi, Peubah dan Skor Indikator Perkembangan Kawasan Transmigrasi

NO	DIMENSI	NO	PEUBAH	SKOR
<b>A</b>	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
<b>B</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
<b>C</b>	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

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
		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
<b>D</b>	Dimensi Jejaring Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi	1 Konektivitas Kawasan Transmigrasi dengan Kota Kecil/menegah (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
		13 Perbankan dan/atau Lembaga Keuangan bukan Bank untuk pengembangan komoditas Unggulan	0,1,2
<b>E</b>	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

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
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

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

- a.  $IPKTrans < 50$  = Berkembang
- b.  $50 \leq IPKTrans < 75$  = Mandiri
- c.  $IPKTrans \geq 75$  = Berdaya Saing

Sasaran untuk urusan transmigrasi yakni:

4. Sasaran strategis 4 : Meningkatnya status pembangunan satuan permukiman transmigrasi

Indikator Sasaran : 1). Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi

$$IPKSP = \sum w_i D_i$$

Dimana :  $w_i$  = Bobot masing-masing Dimensi

$D_i$  = Nilai Indeks masing-masing dimensi

Dimensi, Peubah dan Skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP):

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR	
<b>A</b>	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
		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	Sertivikasi Tanah Bagi Transmigrasi	0,1,2,3
		8	Sertivikasi 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>B</b>	Dimensi Sosial Budaya SP	1	Kegiatan Gotong Royong	0,1,2
		2	Kriminalitas	0,1,2,3
		3	Keberadaan Penyandang <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 peduduk 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
<b>C</b>	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

NO	DIMENSI		PEUBAH	SKOR
			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
<b>D</b>	Dimensi Jejaring dan Prasarana 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
			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
<b>E</b>	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

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

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

III. Tujuan 3: Meningkatnya Organisasi yang akuntabel dan melayani

Indikator Kinerja :

A. Nilai Akuntabilitas Kinerja

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

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 revidu 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:

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 kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50 - 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya 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

#### 5. Sasaran Strategis 5: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi.

Indikator kinerja: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi

Terhadap indikator Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	=	$\frac{\text{Jumlah Serapan Tenaga Kerja Formal} + \text{Jumlah Serapan Tenaga Kerja Informal}}{\text{Jumlah Pencari Kerja}}$
---	---	---

B. Rata-rata Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan internal Organisasi

indikator kinerja: Rata-rata Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan internal Organisasi

Terhadap indikator Rata-rata Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan internal Organisasi didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Rata-rata Tingkat Kepuasan terhadap Pelayanan internal Organisasi	=	$\frac{\text{Tingkat kepuasan terhadap layanan Umum} + \text{Tingkat kepuasan terhadap layanan Kepegawaian} + \text{Tingkat Kepuasan Terhadap Layanan Aset}}{3}$
---	---	--

6. Sasaran Strategis 6: Meningkatnya kualitas pelayanan internal organisasi.

Indikator kinerja:

a. Tingkat kepuasan terhadap layanan Umum

Terhadap indikator Tingkat kepuasan terhadap layanan Umum didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Tingkat kepuasan terhadap layanan Umum	=	$\frac{\text{Jumlah ASN Disnakertrans Yang Puas terhadap layanan Umum}}{\text{Jumlah ASN Disnakertrans}}$
--	---	---

b. Tingkat kepuasan terhadap layanan kepegawaian

Terhadap indikator Tingkat kepuasan terhadap layanan kepegawaian didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Tingkat kepuasan terhadap layanan	=	$\frac{\text{Jumlah ASN Disnakertrans Yang Puas terhadap layanan kepegawaian}}{\text{Jumlah ASN Disnakertrans}}$
-----------------------------------	---	--



kepegawaian	Jumlah ASN Disnakertrans
-------------	--------------------------

c. Tingkat kepuasan terhadap layanan aset

Terhadap indikator Tingkat kepuasan terhadap layanan aset didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Tingkat kepuasan terhadap layanan aset	=	$\frac{\text{Jumlah ASN Disnakertrans Yang Puas terhadap layanan aset}}{\text{Jumlah ASN Disnakertrans}}$
--	---	---

## BAB V

### STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan ilmu, seni, atau wawasan yang diperlukan oleh pemerintah daerah dalam memajemen setiap program kegiatannya dengan merintis cara, langkah, atau tahapan untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam pengelolaan pembangunan daerah perlu adanya manajemen strategis yang menetapkan tujuan pemerintah daerah serta pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai visi dan misi kepala daerah melalui pemberdayaan setiap potensi sumber daya yang ada.

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah daerah, strategi akan dijabarkan dalam arah kebijakan yang merupakan program prioritas dalam pencapaian pembangunan daerah. Arah kebijakan merupakan pengejawantahan dari strategi pembangunan daerah yang difokuskan pada prioritas-prioritas pencapaian tujuan dan sasaran pelaksanaan misi pembangunan.

Strategi dan arah kebijakan akan merumuskan perencanaan yang komprehensif, sinkron, konsisten, dan selaras dengan visi misi kepala daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran perencanaan pembangunan daerah. Selain itu, strategi dan arah kebijakan merupakan sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja pemerintah daerah dalam melaksanakan setiap program-program kegiatan baik internal maupun eksternal, pelayanan maupun pengadministrasian, serta perencanaan, monitoring, maupun evaluasi.

Strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 – 2026 dapat dilihat pada tabel T-C.26 berikut:

Tabel T-C.26  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

<b>Visi: Terwujudnya Sumatera Barat Madani Yang Unggul dan Berkelanjutan</b>			
<b>Misi 1: Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
<b>I. Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja</b>	1. Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Meningkatkan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan	Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga

<b>Visi: Terwujudnya Sumatera Barat Madani Yang Unggul dan Berkelanjutan</b>			
<b>Misi 1: Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
		vokasi, penguatan BLK dan lembaga produktivitas	kerja
	2. Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal	Penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
	3. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Mengoptimalkan kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan	Perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan
<b>II. Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan system pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah</b>	4. Meningkatnya status perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi	Perencanaan kawasan transmigrasi yang memenuhi kriteria clear & clean (C2) dan layak huni, layak usaha, layak berkembang (3L)	Pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi
		Kolaborasi dan integrasi pembangunan kawasan transmigrasi	Penataan persebaran penduduk yang berasal dari lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi
<b>Misi 7: Mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas</b>			
<b>III. Meningkatnya Organisasi yang akuntabel dan melayani</b>	5. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	1. Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sesuai dengan prioritas daerah.
	6. Meningkatnya kualitas pelayanan internal organisasi	1. Meningkatkan pengawasan internal 2. Peningkatan	1. Pelaksanaan layanan umum. 2. Pelaksanaan layanan

**Visi: Terwujudnya Sumatera Barat Madani Yang Unggul dan Berkelanjutan**

**Misi 1: Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing**

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
		sarana dan prasarana penunjang pelayanan	kepegawaian. 3. Pelaksanaan layanan aset.

## **BAB. VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mempunyai 2 (dua) urusan yakni urusan ketenagakerjaan dan urusan ketrasmigrasian. menetapkan program dan kegiatan yang disertai indikator kinerja. kelompok sasaran. serta pendanaan indikatifnya. Program Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat merupakan program prioritas RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pada RPJMD Disnakertrans secara langsung mendukung Misi 1: Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Sehat. Berpengetahuan. Terampil dan Berdaya saing; Tujuan 1: Mewujudkan sumberdaya manusia yang sehat. unggul. dan berdaya saing dan sasaranMeningkatnya daya saing masyarakat.

Selain itu secara tidak langsung juga mendukung Misi 4: Meningkatkan Usaha Perdagangan dan Industri Kecil/Menengah Serta Ekonomi berbasis Digital; Tujuan 1: Mewujudkan perdagangan dan industri kecil/Menengah serta ekonomi digital yang tangguh dan berdaya saing; serta Sasaran 4: Terciptanya 100.000 enterpreneur dari berbagai sektor.

Untuk mendukung hal tersebut. maka dilaksanakan sejumlah 9 program. 24 kegiatan dan 96 sub kegiatan dengan rincian:

1. Penunjang urusan pemerintahan daerah terdiri dari 1 program. 8 kegiatan dan 40 sub kegiatan.
2. Urusan tenaga kerja terdiri dari 5 program. 13 kegiatan dan 43 sub kegiatan.
3. Urusan transmigrasi terdiri dari 3 program. 3 kegiatan dan 13 sub kegiatan.

Secara lebih rinci rencana program. kegiatan. indikator kinerja. kelompok sasaran dan pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagaimana pada tabel dibawah ini.



**TABEL T-C.27  
RENCANA PROGRAM. KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Lokasi		
								2022		2023		2024		2005		2026			Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp		T	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		<b>Total Belanja Daerah</b>							<b>29.455.865.00</b>		<b>29.831.436.00</b>		<b>30.564.619.00</b>		<b>31.645.759.00</b>		<b>33.161.628.00</b>		<b>154.659.307.00</b>	
<b>Tujuan 1: Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja</b>																				
<b>Sasaran 1: Meningkatnya kualitas tenaga kerja</b>																				
		<b>Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja</b>							<b>3.003.295.000</b>		<b>3.041.588.000</b>		<b>3.116.344.000</b>		<b>3.226.575.000</b>		<b>3.381.131.000</b>		<b>15.768.933.000</b>	Semua Kabupaten/ Kota
	I	<b>Program Perencanaan Tenaga Kerja</b>	Meningkatkan kualitas perencanaan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif		<b>Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro dan Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro Yang Disusun</b>	dokumen	-	2	<b>212.000</b>	2	<b>214.000</b>	2	<b>220.000</b>	2	<b>227.000</b>	2	<b>238.000</b>	2	<b>1.111.000</b>	Semua Kabupaten/ Kota
	1	<b>Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)</b>	Meningkatkan kualitas perencanaan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif		<b>Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Rencana Tenaga Kerja Mikro yang ditetapkan</b>	dokumen	-	1	<b>212.000</b>	1	<b>214.000</b>	1	<b>220.000</b>	1	<b>227.000</b>	1	<b>238.000</b>	1	<b>1.111.000</b>	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro		Pemerintah Provinsi. Pemerintah Kab/Kota	Dokumen rencana tenaga kerja makro yang ditetapkan	dokumen	-	1	112.000	1	114.000	1	120.000	1	127.000	1	138.000	1	611.000	Semua Kabupaten/ Kota
	2)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro		Pemerintah Provinsi. Pemerintah Kabupaten/ Kota. Perusahaan.	Dokumen rencana tenaga kerja perusahaan yang ditetapkan	dokumen	-	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	500.000	Semua Kabupaten/ Kota
	II	<b>Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	Meningkatnya kualitas angkatan kerja dan produktivitas tenaga kerja		<b>Persentase tenaga kerja yang kompeten</b>		31.4	31.4	<b>1.893.564.000</b>	35.7	<b>1.917.708.000</b>	36.0	<b>1.964.840.000</b>	36.3	<b>2.034.341.000</b>	36.68	<b>2.131.789.000</b>	36.6	<b>9.942.242.000</b>	Semua Kabupaten/ Kota
	1	<b>Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</b>	Meningkatnya kompetensi pencari kerja		<b>Persentase pencari kerja yang dilatih Pemerintah dan LPKS</b>		26.49	26.49	<b>416.818.450</b>	27.1	<b>440.962.450</b>	27.4	<b>488.094.450</b>	27.7	<b>557.595.450</b>	28.06	<b>655.043.450</b>	28.0	<b>2.558.514.250</b>	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	Proses		Masyarakat	Pencari Kerja Yang	Orang	510	520	337.634.950	530	361.778.950	540	408.910.950	545	337.634.950	560	337.634.950	2.69		Semua



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2025		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi			Mendapatkan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan													5	1.783.594.750	Kabupaten/ Kota
	2)	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Prasarana dan Lembaga Pelatihan Kerja		Lembaga Pelatihan Kerja Swasta. Disnakertrans Kabupaten/ Kota	1. Kerjasama Dengan Lintas Lembaga 2. Kerjasama Dengan Swasta Yang Dilakukan	1. MoU 2. MoU	1. 17 2. 18	1.17 2.18	79.083.500	1. 17 2. 18	79.083.500	1. 17 2. 18	79.083.500	1. 17 2. 18	79.083.500	1. 17 2. 18	79.083.500	1. 17 2. 18	395.417.500	Semua Kabupaten/ Kota
	3)	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja		Disnakertrans	Sarana Pelatihan Kerja yang diadakan	unit	1	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	140.877.000	1	238.325.000	1	379.502.000	Semua Kabupaten/ Kota
	2	<b>Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja</b>	Meningkatnya kualitas Lembaga Pelatihan Kerja		<b>Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi</b>		68.32	68.32	<b>78.595.000</b>	71.43	<b>78.595.000</b>	74.53	<b>78.595.000</b>	77.64	<b>78.595.000</b>	80.75	<b>78.595.000</b>	80.75	<b>392.975.000</b>	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja		Lembaga Pelatihan Kerja	Lembaga pelatihan yang terakreditasi	Lembaga	10	10	78.595.000	10	78.595.000	10	78.595.000	10	78.595.000	10	78.595.000	10	392.975.000	Semua Kabupaten/ Kota
	3	<b>Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Menengah</b>	Meningkatnya pelaksanaan produktivitas pada perusahaan menengah		<b>Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas</b>		0.42	0.42	<b>160.303.817</b>	0.84	<b>160.303.817</b>	1.27	<b>160.303.817</b>	1.69	<b>160.303.817</b>	2.11	<b>160.303.817</b>	2.11	<b>801.519.085</b>	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah		Personil Perusahaan	Perusahaan Menengah yang mendapat bimbingan konsultasi	Perusahaan	35	35	160.303.817	35	160.303.817	35	160.303.817	35	160.303.817	35	160.303.817	1	801.519.085	Semua Kabupaten/ Kota
	4	<b>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi</b>	Terukurnya produktivitas tenaga kerja tingkat daerah provinsi		<b>Persentase meningkatnya produktivitas tenaga kerja</b>		1.2	1.2	<b>387.846.733</b>	1.2	<b>387.846.733</b>	1.2	<b>387.846.733</b>	1.2	<b>387.846.733</b>	1.2	<b>387.846.733</b>	6	<b>1.939.233.665</b>	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	Pengukuran		Pemerintah	Jumlah dokumen	doku	1	1	387.846.733	1	387.846.733	1	387.846.733	1	387.846.733	1	387.846.733	1		Semua



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2005		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja		Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota	pengukuran produktivitas tenaga kerja	men													1.939.233.665	Kabupaten/ Kota
		<b>UPTD BLK Padang Panjang</b>																		
		<b>Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	Meningkatnya kualitas angkatan kerja dan produktivitas tenaga kerja		<b>Persentase tenaga kerja yang kompeten</b>		31.4	31.4	425.000.000	35.72	425.000.000	36.04	425.000.000	36.34	425.000.000	36.68	425.000.000	36.68	2.125.000.000	Kota Padang Panjang, Kab. Tanah Datar, Kab. Solok, Kota Pariaman, Kab. Padang Pariaman, Kab. Pesisir Selatan, Kota Solok, Kab. Kep. Mentawai, Kota Padang
	1	<b>Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</b>	Meningkatnya kompetensi pencari kerja		<b>Persentase pencari kerja yang dilatih Pemerintah dan LPKS</b>		26.49	26.49	425.000.000	27.17	425.000.000	27.47	425.000.000	27.74	425.000.000	28.06	425.000.000	28.06	2.125.000.000	Kota Padang Panjang, Kab. Tanah Datar, Kab. Solok, Kota Pariaman, Kab. Padang Pariaman, Kab. Pesisir Selatan, Kota Solok, Kab. Kep. Mentawai, Kota Padang
	1)	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi		Masyarakat	Pencari kerja yang mendapat pendidikan dan keterampilan	orang	48	48	425.000.000	48	425.000.000	48	425.000.000	48	425.000.000	48	425.000.000	48	2.125.000.000	Kota Padang Panjang, Kab. Tanah Datar, Kab. Solok, Kota Pariaman, Kab. Padang Pariaman, Kab. Pesisir Selatan, Kota Solok, Kab. Kep. Mentawai, Kota Padang
		<b>UPTD BLK Payakumbuh</b>																		
		<b>Program</b>	Meningkatnya		<b>Persentase tenaga</b>		31.4	31.	425.000.000	35.7	425.000.000	36.0	425.000.000	36.3	425.000.000	36.68	425.000.000	36.6		Kota





Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2025		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp			
1	2	<u>Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja</u>	kualitas angkatan kerja dan produktivitas tenaga kerja		<u>kerja yang kompeten</u>			4		2		4		4				8	<u>2.125.000.000</u>	21
	1	<u>Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</u>	Meningkatnya kompetensi pencari kerja		<u>Persentase pencari kerja yang dilatih Pemerintah dan LPKS</u>		26.49	26.49	<u>425.000.000</u>	27.17	<u>425.000.000</u>	27.47	<u>425.000.000</u>	27.74	<u>425.000.000</u>	28.06	<u>425.000.000</u>	28.06	<u>2.125.000.000</u>	Kota Bukittinggi. Kab. Agam. Kab. Pasaman Barat. Kab. Sijunjung. Kab. Dharmasraya. Kota Payakumbuh. Kab. 50 Kota. Kab. Solok Selatan. Kota Sawahlunto. Kab. Pasaman
	1)	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi		Masyarakat	Pencari Kerja Yang Mendapatkan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan	orang	48	48	425.000.000	48	425.000.000	48	425.000.000	48	425.000.000	48	425.000.000	240	2.125.000.000	Kota Bukittinggi. Kab. Agam. Kab. Pasaman Barat. Kab. Sijunjung. Kab. Dharmasraya. Kota Payakumbuh. Kab. 50 Kota. Kab. Solok Selatan. Kota Sawahlunto. Kab. Pasaman
Sasaran 2: Meningkatkan serapan tenaga kerja																				
	III	<u>Program Penempatan Tenaga Kerja</u>	Meningkatnya serapan tenaga kerja		<u>Persentase serapan tenaga kerja</u>		<u>35.52</u>	<u>35.52</u>	<u>240.222.000</u>	<u>36.01</u>	<u>243.285.000</u>	<u>36.5</u>	<u>249.265.000</u>	<u>36.99</u>	<u>258.082.000</u>	<u>37.97</u>	<u>270.444.000</u>	<u>37.97</u>	<u>1.261.298.000</u>	<u>Semua Kabupaten/ Kota</u>
	1	<u>Pelayanan antar Kerja Lintas</u>	Meningkatnya serapan		<u>Persentase serapan tenaga kerja sektor</u>		26.04	26.04	161.292.500	26.53	162.042.500	27.02	168.022.500	27.51	176.839.500	28.49	189.201.500	28.49	857.398.500	Kota Padang



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2005		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		<b>Daerah Kabupaten/ Kota</b>	tenaga kerja sektor formal		<b>formal</b>															
	1)	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja		Masyarakat	Jumlah peserta Bimtek pejabat bidang penempatan dan petugas antar kerja kab/kota	orang	50	50	13.255.510	50	13.255.510	50	13.255.510	50	13.255.510	50	13.255.510	250	66.277.550	Semua Kabupaten/ Kota
	2)	Pelayanan Antar Kerja		Masyarakat	1. Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Lokal dan Antar Kerja Antar Negara 2. Jumlah perusahaan yang menempatkan dan menggunakan Tenaga kerja Asing yang dibina	Orang Perusahaan	1.5300 2.42	1.5300 2.42	127.641.950	1.540 0 2.42	127.641.950	1.550 0 2.42	127.641.950	1.560 0 2.42	127.641.950	1.580 0 2.42	127.641.950	1.276 00 2.42	638.209.750	Semua Kabupaten/ Kota
	3)	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja		Masyarakat	Calon Pencari Kerja yang mendapatkan bimbingan	Orang	1000	1000	10.000.000	1000	10.000.000	1000	10.000.000	1.000	10.000.000	1.000	10.000.000	5.000	50.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	4)	Perluasan Kesempatan Kerja		Masyarakat	jumlah tenaga kerja usaha mandiri	Orang	40	40	10.395.040	40	10.395.040	40	10.395.040	40	10.395.040	40	10.395.040	40	51.975.200	Kota Padang, Kota Sawahlunto, Kab. Tanah Datar
	5)	Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal)		Masyarakat	1. Jumlah Pembinaan Petugas AKAD 2. Jumlah Peserta sosialisasi AKAD 3. Jumlah Peserta Workshop (AKAD, AKL dan AKAN)	Orang	-	-	0	1.50 2.20 3.15 0	750.000	1.50 2.20 3.15 0	6.730.000	1.50 2.20 3.15 0	15.547.000	1.50 2.20 3.150	27.909.000	1.50 2.20 3.15 0	50.936.000	Semua Kabupaten/ Kota
	2	<b>Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota</b>	Terfasilitasinya LPTKS yang mengurus izin penempatan tenaga kerja		<b>Jumlah Rekomendasi yang dikeluarkan.</b>	Lembaga	4	4	200.000	4	200.000	4	200.000	4	200.000	4	200.000	4	1.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi		<b>Aparatur Disnakertrans Kab/Kota</b>	SDM yang mendapatkan peningkatan kapasitas	Lembaga	4	4	100.000	4	100.000	4	100.000	4	100.000	4	100.000	4	500.000	Kota Padang, Kota Sawahlunto, Kab. Tanah Datar
	2)	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS		<b>Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta</b>	Jumlah lembaga yang dilakukan pengawasan dan pembinaan pengendalian perizinan LPTKS	Lembaga	25	25	100.000	25	100.000	25	100.000	25	100.000	25	100.000	25	500.000	Semua Kabupaten/ Kota



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	Lokasi	
								2022		2023		2024		2025		2026		T			Rp
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T			Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
	3	<b>Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	Meningkatnya serapan tenaga kerja sektor informal		<b>Persentase serapan tenaga kerja sektor informal</b>		9.48	9.48	78.629.500	9.48	78.692.500	9.48	78.692.500	9.48	78.692.500	9.48	78.692.500	9.48	393.399.500	Kota Padang	
	1)	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online		Masyarakat	Jumlah sistem informasi pasar kerja online yang dipelihara dan beroperasi dengan baik	unit	1	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	500.000	Kota Padang	
	2)	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online		Masyarakat	1. Jumlah Pencari Kerja yang dilayani Pada Informasi Pasar Kerja Online 2. Jumlah Pemberi Kerja yang dilayani Pada Informasi Pasar Kerja Online	1. Orang 2. Perusahaan	15000	15.000	78.429.500	15.000	78.429.500	15.000	78.429.500	15.000	78.429.500	15.000	78.429.500	15.000	392.147.500	Kota Padang	
	3)	Job Fair/Bursa Kerja		Masyarakat	Jumlah Job Fair/Bursa kerja yang dilaksanakan	kali	1	1	100.000	1	163.000	1	163.000	1	163.000	1	163.000	1	752.000	Kota Padang	
	4	<b>Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi</b>	Terlaksananya perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia		<b>Jumlah PMI yang dilindungi sesuai aturan yang berlaku</b>	Orang	1.200	1.200	100.000	1.200	2.350.000	1.200	2.350.000	1.200	2.350.000	1.200	2.350.000	1.200	9.500.000	Kota Padang	
	1)	Fasilitasi Pemenuhan Komitmen Izin Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) terintegrasi secara elektronik		Masyarakat	Jumlah Perusahaan Yang Diberikan Rekomendasi Izin Cabang.	Perusahaan	50	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	100.000	50	500.000	Kota Padang	
	2)	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)		Masyarakat	Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) Yang Dilindungi. Jumlah calon pekerja migran yang ditingkatkan kompetensinya	Orang	-	-	0	300	750.000	300	750.000	300	750.000	300	750.000	1.500	3.000.000	Kota Padang	
	3)	Penyediaan layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran		Masyarakat	Jumlah Pos Pelayanan keberangkatan dan kepulangan yang tersedia.	Pos Pelayanan	-	-	0	1	750.000	1	750.000	1	750.000	1	750.000	1	3.000.000	Kota Padang	
	4)	Pemberdayaan		Masyarakat	Jumlah Pekerja Migran	Orang	-	-	0	100	750.000	100	750.000	100	750.000	100	750.000	100		Kota Padang	



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2025		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan			Indonesia Purna yang diberdayakan	g													3.000.000	
<b>Sasaran III: Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis</b>																				
	IV	<b>Program Hubungan Industrial</b>			<b>Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak</b>		11.26	11.26	192.193.000	11.83	194.644.000	12.41	199.428.000	12.98	206.482.000	13.56	216.372.000	13.56	1.009.119.000	Semua Kabupaten/ Kota
	1	<b>Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/ Kota</b>	Meningkatnya kualitas dan kuantitas Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/ Kota		<b>Persentase perusahaan yang sudah menerapkan atau mempedomani PP/PKB</b>		15	15	177.733.250	20	178.984.250	25	181.368.250	30	181.368.250	35	191.458.250	35	910.912.250	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Perusahaan dan BPJS	Jumlah Data dan Informasi yang dihasilkan	Dokumen	1	1	177.733.250	1	177.733.250	1	177.733.250	1	177.733.250	1	177.733.250	1	888.666.250	Semua Kabupaten/ Kota
	2)	Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial		Perusahaan	Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan	Perusahaan	-	-	0	Perusahaan	651.000	Perusahaan	2.035.000		2.035.000		7.035.000		11.756.000	Semua Kabupaten/ Kota
	3)	Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial		Perusahaan	Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didaftarkan	Perjanjian	-	-	0	Perjanjian	600.000	Perjanjian	1.600.000	Perjanjian	1.600.000	Perjanjian	6.690.000	Perjanjian	10.490.000	Semua Kabupaten/ Kota
	2	<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan</b>	Terlaksananya Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan		<b>Persentase Jumlah perusahaan yang berselisih</b>		1.95	1.95	10.891.750	1.94	11.691.750	1.93	14.091.750	1.95	16.891.750	1.95	16.891.750	1.95	70.458.750	Semua Kabupaten/ Kota



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2005		2026				
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi																	
	1)	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi		Perusahaan. Tenaga Kerja	Jumlah perusahaan berdasarkan hasil penilaian kondisi Hubungan Industrial	Perusahaan	50	50	5.000.000	50	5.000.000	50	5.000.000	50	5.000.000	50	5.000.000	50	5.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	2)	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi		Perusahaan. Tenaga Kerja	Jumlah kasus yang diselesaikan	Kasus	20	20	5.787.750	20	5.787.750	20	5.787.750	20 Kasus	5.787.750	20 Kasus	5.787.750	20 Kasus	28.938.750	Semua Kabupaten/ Kota
	3)	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi		Perusahaan. Tenaga Kerja. Disnakertrans. Disnakertrans Kabupaten/ Kota	Jumlah perusahaan yang mengetahui tata kelola hubungan industrial	Kabupaten/ Kota	19	19	104.000	19	104.000	19	104.000	19	104.000	19	104.000	19	520.000	Semua Kabupaten/ Kota
	4)	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha. Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat		Organisasi Pengusaha. Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Dokumen Data permasalahan serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha	Dokumen	-	-	0	1	400.000	1	1.600.000	1	3.000.000	1	3.000.000	1	8.000.000	Semua Kabupaten/ Kota



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2025		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Buruh Serta Non Afiliasi		Pekerja																
	5)	Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi		Perusahaan	Jumlah perusahaan yang dibina terhadap pembayaran upah pekerja sesuai aturan yang berlaku	perusahaan	-	-	0	50	400.000	50	1.600.000	50	3.000.000	50	3.000.000	50	8.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	3	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK). dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK)	Terlaksananya Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK). dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK)		Jumlah Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK). dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK)	SK	1	1	3.568.000	1	3.968.000	1	3.968.000	1 SK	8.222.000	1 SK	8.022.000	1 SK	27.748.000	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)		Pemerintah Provinsi	Jumlah SK Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	SK	1	1	3.568.000	1	3.568.000	1	3.568.000	1 SK	3.568.000	1 SK	3.568.000	1 SK	17.840.000	Semua Kabupaten/ Kota
	2)	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		Tenaga Kerja	Jumlah kepesertaan pekerja perusahaan pada jaminan sosial dan dipenuhinya fasilitas kesejahteraan pekerja sesuai aturan	Orang	-	-	0	600.000	200.000	700.000	200.000	800.000	4.454.000	900.000	4.454.000	900.000	9.308.000	Semua Kabupaten/ Kota
	3)	Penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK)		Pemerintah Kabupaten/ Kota	Jumlah SK Penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK)	SK	-	-	0	1 SK	100.000	1	100.000	1 SK	100.000	1 SK	100.000	1 SK	400.000	Semua Kabupaten/ Kota
	4)	Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK)		Pemerintah Kabupaten/ Kota	Jumlah SK Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMSK)	SK	-	-	0	1 SK	100.000	1	100.000	1 SK	100.000	1 SK	100.000	1 SK	400.000	Semua Kabupaten/ Kota
	V	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Meningkatnya penerapan peraturan perundang-undangan bidang		Persenase perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan		20	20	677.104.000	40	685.737.000	60	702.591.000	80	727.443.000	100	762.288.000	100	3.555.163.000	Semua Kabupaten/ Kota



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2025		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			<u>ketenagakerjaan</u>																	
	1	<b>Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	Terselenggaranya pengawasan ketenagakerjaan		<b>Persentase perusahaan yang melaksanakan Norma Kerja dan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Norma K3)</b>		20	20	374.065.600	40	382.698.600	60	399.552.600	80	424.404.600	100	459.249.600	100	2.039.971.000	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan		Perusahaan	Jumlah perusahaan yang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan (WLK) dilakukan pembinaan, pemeriksaan dan pengawasan	Perusahaan	872	872	172.001.750	872	180.634.750	872	197.488.750	872	222.340.750	872	257.185.750	4,360	1.029.651.750	Semua Kabupaten/ Kota
	2)	Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan		Perusahaan. Tenaga Kerja	Jumlah pengaduan/kasus yang diselesaikan	Pengaduan/ Kasus	100	100	126.385.850	100	126.385.850	100	126.385.850	100	126.385.850	100	126.385.850	100	631.929.250	Semua Kabupaten/ Kota
	3)	Pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan		Perusahaan	Jumlah pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan	Perusahaan	50	50	75.678.000	50	75.678.000	50	75.678.000	50	75.678.000	50	75.678.000	50	378.390.000	Semua Kabupaten/ Kota
		<b>UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>																		
		<b>Program Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	Meningkatnya penerapan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan		<b>Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan</b>		20	20	303.038.400	40	303.038.400	60	303.038.400	80	303.038.400	100	303.038.400	100	1.515.192.000	Semua Kabupaten/ Kota
	1)	<b>Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	Terselenggaranya pengawasan ketenagakerjaan		<b>Persentase perusahaan yang melaksanakan Norma Kerja dan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Norma K3)</b>		20	20	303.038.400	40	303.038.400	60	303.038.400	80	303.038.400	100	303.038.400	100	1.515.192.000	Semua Kabupaten/ Kota
	1	Pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan		Perusahaan	Jumlah pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan	Perusahaan	40	40	303.038.400	40	303.038.400	40	303.038.400	40	303.038.400	40	303.038.400	40	1.515.192.000	Semua Kabupaten/ Kota
<b>Tujuan II: Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan system pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah</b>																				
<b>Sasaran 4: Meningkatkan status perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi</b>																				
		<b>Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi</b>													<b>416.953.000</b>		<b>436.925.000</b>		<b>2.037.735.000</b>	



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2025		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	VI	<b>Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi</b>	Terfasilitasinya a penyusunan dokumen perencanaan kawasan transmigrasi		<b>Persentase fasilitas Dokumen perencanaan kawasan transmigrasi</b>		100	100	40.640.000	100	41.158.000	100	42.169.000	100	43.661.000	100	45.752.000	100	213.380.000	Kab. Sijunjung, Kab. Pasaman Barat, Kab. Solok Selatan
	1	<b>Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi</b>	Terfasilitasinya a pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi		<b>Persentase kawasan transmigrasi yang dibina</b>		100	100	40.640.000	100	41.158.000	100	42.169.000	38,04	43.661.000	38,04	45.752.000	38,04	213.380.000	Kab. Sijunjung, Kab. Pasaman Barat, Kab. Solok Selatan
	1)	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi		Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota	Dokumen hasil identifikasi	dokumen	1	1	40.640.000	1	40.640.000	1	40.640.000	1	40.640.000	1	40.640.000	1	203.200.000	Kab. Sijunjung, Kab. Pasaman Barat, Kab. Solok Selatan
	2)	Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan		Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota	Jumlah advokasi dan/atau musyawarah yang dilaksanakan dalam penetapan kawasan transmigrasi	Pertemuan	0	0	0	5	100.000	5	900.000	5	2.603.000	5	2.600.000	5	6.203.000	Kab. Sijunjung, Kab. Pasaman Barat, Kab. Solok Selatan
	3)	Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi		Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota	Kawasan transmigrasi dengan kriteria 2C/ 3L	Kawasan	0	0	0	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	400.000	Kab. Sijunjung, Kab. Pasaman Barat, Kab. Solok Selatan
	4)	Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi		Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota	dokumen Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen	0	0	0	1	318.000	1	529.000	1	318.000	1	2.412.000	1	3.577.000	Kab. Sijunjung, Kab. Pasaman Barat, Kab. Solok Selatan
	VII	<b>Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi</b>	Terfasilitasinya a pembanguan kawasan transmigrasi		<b>Indeks Perkembangan satuan pemukiman (IPSP)</b>	Indeks	38,08	38,08	185.774.000	40	188.143.000	42	192.767.000	46	199.585.000	51	209.146.000	51	975.415.000	Kab. Sijunjung
	1	<b>Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/ Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi</b>	Terfasilitasinya a Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/ Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi		<b>Persentase KK yang memenuhi syarat untuk mengikuti program transmigrasi</b>		100	100	185.774.000	100	188.143.000	100	192.767.000	100	199.585.000	100	209.146.000	100	975.415.000	Kab. Sijunjung
	1)	Pelaksanaan Penataan		Masyarakat	Persentase TPS yang dikembangkan	%	100	100	35.484.200	100	37.853.200	100	35.484.200	100	35.484.200	100	35.484.200	100	179.790.000	Kab. Sijunjung





Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2025		2026				
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi			jumlah pemukimannya di SP															
	2)	Pelatihan Transmigrasi		Transmigrasi	Jumlah Kepala Keluarga yang mendapatkan pelatihan transmigrasi	KK	90	90	150.289.800	90	150.289.800	90	150.289.800	90	150.289.800	90	150.289.800	90	751.449.000	Kab. Sijunjung
	3)	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi antar pemerintah Daerah kab/Kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi		Pemerintah Provinsi. Pemerintah Kabupaten/ Kota dan pemangku kepentingan lain	Persentase koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi yang dilaksanakan	Persentase	0	0	0	100	0	100	0	100	0	0	0	0	-	Kab. Sijunjung
	4)	Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik. Sosial. Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigrasi		Pemerintah Provinsi. Pemerintah Kabupaten/ Kota	Persentase prasarana, sarana dan utilitas umum yang disiapkan untuk lingkungan hunian penduduk setempat	Persentase	0	0	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	-	Kab. Sijunjung
	5)	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari Lintas Daerah Kab/Kota dalam Provinsi		Transmigrasi	Jumlah KK yang dipindahkan dan ditempatkan	KK	0	0	0	0	0	100	0	100	0	0	0	0	-	Kab. Sijunjung
	6)	Penyuluhan Transmigrasi		Transmigrasi	Jumlah transmigran yang diberikan penyuluhan	KK	0	0	0	100	0	100	6.993.000	100	13.811.000	100	23.372.000	100	44.176.000	Kab. Sijunjung
	7)	Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi		Transmigrasi dan Masyarakat Sekitar Kawasan Transmigrasi	Persentase KK yang telah melakukan penyesuaian lingkungan	Persentase	0	0	0	0	0	100	0	100	0	0	0	0	-	Kab. Sijunjung
	VIII	<b>Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi</b>	Terfasilitasinya pengembangan kawasan transmigrasi		<b>Indeks Perkembangan Kawasan transmigrasi (IPK Trans)</b>	Indeks	68.07	68.07	161.686.000	72.08	163.748.000	76.10	167.772.000	77	173.707.000	79	182.027.000	79	848.940.000	Kab. Sijunjung
	1	<b>Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan</b>	Terfasilitasinya Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan		<b>Jumlah Satuan Pemukiman di kawasan yang dibangun ekonomi dan sosial budayanya</b>	Kawasan	1	1	161.686.000	1	163.748.000	1	167.772.000	1	173.707.000	1	182.027.000	1	848.940.000	Kab. Sijunjung



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2005		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	1)	Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman		Transmigran	Jumlah KK yang dibina	Kepala Keluarga	100	100	91.561.200	100	93.623.200	100	97.647.200	60	103.582.200	60	111.902.200	60	498.316.000	Kab. Sijunjung
	2)	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman		Kelompok Usaha Transmigran	Jumlah kelompok usaha dan lembaga yang berfungsi	Kelompok	100	100	70.124.800	100	70.124.800	100	70.124.800	3	70.124.800	3	70.124.800	3	350.624.000	Kab. Sijunjung

Tujuan III: Meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani

Sasaran 5: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi

IX	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Terpenuhinya penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi	Persentase ketercapaian penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi	%	100	100	26.064.470.000	100	26.396.799.000	100	27.045.567.000	100	28.002.231.000	100	29.343.572.000	100	136.852.639.000	Semua Kabupaten/Kota
1	Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kinerja perangkat daerah		100	100	258.010.781	100	360.000.000	100	490.000.000	100	410.000.000	100	540.000.000	100	2.058.010.781	Semua Kabupaten/Kota
1)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		Jumlah dokumen Renstra dan Renja yang disusun	Dokumen	2	2	141.655.150	2	220.000.000	2	350.000.000	2	220.000.000	2	350.000.000	2	1.281.655.150	Semua Kabupaten/Kota
2)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		Jumlah dokumen evaluasi yang disusun	Dokumen	2	2	50.127.631	2	70.000.000	2	70.000.000	2	75.000.000	2	75.000.000	2	340.127.631	Semua Kabupaten/Kota
3)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Jumlah dokumen evaluasi kinerja triwulanan	Dokumen	4	4	26.228.000	4	30.000.000	4	30.000.000	4	75.000.000	4	75.000.000	4	236.228.000	Semua Kabupaten/Kota
4)	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-		Jumlah dokumen RKA SKPD yang disusun	Dokumen	2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	50.000.000	Semua Kabupaten/Kota



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi	
								2022		2023		2024		2025		2026		T	Rp		
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
		SKPD																			
	5)	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD		Disnakertrans.	Jumlah dokumen RKA SKPD yang disusun	Dokumen	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	50.000.000		Semua Kabupaten/ Kota
	6)	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD		Disnakertrans.	Jumlah Dokumen DPA SKPD yang disusun	Dokumen	2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	50.000.000		Semua Kabupaten/ Kota
	7)	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD		Disnakertrans.	Jumlah dokumen Perubahan DPA SKPD yang disusun	Dokumen	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	50.000.000		Semua Kabupaten/ Kota
<b>Sasaran 6: Meningkatkan kualitas pelayanan internal organisasi</b>																					
	2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Meningkatnya kualitas penatausahaan keuangan perangkat daerah		Persentase Tertib Administrasi Keuangan		100	100	22.037.385.219	100	21.902.480.380	100	22.039.174.380	100	22.089.174.380	100	24.077.572.380	100	112.145.786.739		Kota Padang
	1)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		Disnakertrans.	Jumlah ASN dan calon ASN yang dibayarkan gaji dan tunjangannya	Orang	185	185	21.585.345.219	195	21.442.480.380	195	21.579.174.380	195	21.579.174.380	195	23.567.572.380	195	109.753.746.739		Kota Padang
	2)	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN		Disnakertrans.	Jumlah ASN yang mendapatkan honor	Orang	18	18	375.000.000	18	375.000.000	18	375.000.000	18	375.000.000	18	375.000.000	18	1.875.000.000		Kota Padang
	3)	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		Disnakertrans.	Jumlah dokumen SPP, SPM dan pengesahan SPJ yang diterbitkan	Dokumen	12	12	10.000.000	12	10.000.000	12	10.000.000	12	10.000.000	12	10.000.000	12	50.000.000		Kota Padang
	4)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD		Disnakertrans.	Jumlah laporan keuangan SKPD yang disusun	Dokumen	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	130.000.000		Semua Kabupaten/ Kota
	5)	Pengelolaan dan Penyediaan Bahan Tanggapan Pemeriksaan		Disnakertrans.	Jumlah Laporan tindak lanjut hasil pemeriksaan yang disiapkan	Dokumen	1	1	20.300.000	1	15.000.000	1	15.000.000	1	25.000.000	1	25.000.000	1	100.300.000		Kota Padang
	6)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD		Disnakertrans.	Jumlah Laporan keuangan bulanan/ triwulanan/ semesteran yang disiapkan	Dokumen	18	18	36.740.000	18	50.000.000	18	50.000.000	18	50.000.000	18	50.000.000	18	236.740.000		Kota Padang
	3	Administrasi	Meningkatny		Persentase Tertib		100	100	224.459.000	100	224.459.000	100	224.459.000	100	269.459.000	100	269.459.000	100			Semua Kabupaten/ Kota



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi
								2022		2023		2024		2005		2026		T	Rp	
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	a kualitas pengelolaan Barang Milik Daerah		Administrasi Barang Milik Daerah														1.212.295.000	Kota
	1)	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD		Disnakertrans.	Jumlah dokumen Usulan RKBMD Pengadaan Pemeliharaan Pemanfaatan dan Penghapusan serta Perhitungan Standar Kebutuhan yang disusun	Dokumen	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	25.000.000	1	25.000.000	1	80.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	2)	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD		Disnakertrans.	Jumlah kendaraan Dinas roda 4 yang dibayarkan asuransinya	Unit	5	5	15.600.000	5	15.600.000	5	15.600.000	5	15.600.000	5	15.600.000	5	78.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	3)	Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD		Disnakertrans.	Jumlah dokumen usulan penetapan nilai barang milik daerah	Dokumen	2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	25.000.000	2	25.000.000	2	80.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	4)	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD		Disnakertrans.	Jumlah dokumen hasil pemantauan dan penertiban	Dokumen	1	1	158.859.000	1	158.859.000	1	158.859.000	1	158.859.000	1	158.859.000	1	794.295.000	Kab. Sijunjung, Kota Padang, Kota Payakumbuh, Kota Padang Panjang
	5)	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD		Disnakertrans.	Jumlah dokumen laporan barang milik daerah	Dokumen	2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	25.000.000	2	25.000.000	2	80.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	6)	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD		Disnakertrans.	Jumlah dokumen laporan barang milik daerah	Dokumen	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	50.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	7)	Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD		Disnakertrans.	Jumlah dokumen Usulan Sewa	Dokumen	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	50.000.000	Semua Kabupaten/ Kota
	4	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Meningkatnya kualitas pengelolaan pendapatan daerah		Persentase Tertib Administrasi Pendapatan Daerah		-			100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	100	40.000.000	Kota Padang
	1)	Perencanaan Pengelolaan Retribusi Daerah		Disnakertrans.	Jumlah dokumen perencanaan pengelolaan retribusi kewenangan perangkat daerah	Dokumen	-			1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	20.000.000	Kota Padang



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	Lokasi	
								2022		2023		2024		2025		2026				
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp			T
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	2)	Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah		Disnakertrans.	Jumlah dokumen laporan pengelolaan retribusi daerah	Dokumen	-			1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	20.000.000	Kota Padang
	4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Meningkatnya kualitas pengelolaan Kepegawaian Perangkat Daerah		Persentase Tertib Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		100	100	148.750.000	100	148.750.000	100	148.750.000	100	175.000.000	100	175.000.000	100	796.250.000	Kota Padang
	1)	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya		Disnakertrans.	Jumlah pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Stel	185	185	138.750.000	185	138.750.000	185	138.750.000	185	150.000.000	185	150.000.000	185	716.250.000	Kota Padang
	2)	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan		Disnakertrans.	Jumlah ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Orang	7	7	10.000.000	7	10.000.000	7	10.000.000	7	25.000.000	7	25.000.000	7	80.000.000	Kota Padang
	5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Meningkatnya pelayanan umum perangkat daerah		Persentase Tertib Administrasi Umum Perangkat Daerah		100	100	632.427.600	100	669.520.000	100	669.520.000	100	669.520.000	100	769.520.000	100	3.410.507.600	Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	1)	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		Disnakertrans.	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	jenis	6	6	60.000.000	6	60.000.000	6	60.000.000	6	60.000.000	6	60.000.000	6	300.000.000	Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	2)	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		Disnakertrans.	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	jenis	15	15	125.000.000	15	125.000.000	15	125.000.000	15	125.000.000	15	125.000.000	15	625.000.000	Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	3)	Penyediaan Bahan Logistik Kantor		Disnakertrans.	Jumlah Alat tulis kantor yang disediakan Jumlah Makan minum yang disediakan untuk perjamuan dan tamu	Jenis jenis	1.17 2.2		182.800.000	1.17 2.2	182.800.000	1.17 2.2	182.800.000	1.17 2.2	182.800.000	1.17 2.2	182.800.000	1.17 2.2	914.000.000	Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	4)	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		Disnakertrans.	Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	jenis	7	7	65.000.000	7	65.000.000	7	65.000.000	7	65.000.000	7	65.000.000	7	325.000.000	Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi	
								2022		2023		2024		2005		2026		T	Rp		
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
																					Payakumbuh Kota Padang Panjang
	5)	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan		Disnakertrans.	Jumlah Bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	jenis	3	3	6.720.000	3	6.720.000	3	6.720.000	3	6.720.000	3	6.720.000	3	33.600.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	6)	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		Disnakertrans.	Jumlah laporan hasil koordinasi dan konsultasi	Dokumen	1	1	162.907.600	1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	1	300.000.000	1	1.062.907.600		Semua Kabupaten/ Kota
	7)	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD		Disnakertrans.	Jumlah laporan penatausahaan arsip dinamis SKPD	Dokumen	1	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	150.000.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	6	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Meningkatnya ketersediaan Barang Milik Daerah</b>		<b>Persentase ketersediaan Barang Milik Daerah sesuai dengan perencanaan</b>		100	100	250.000.000	100	100.000.000	100	482.074.000	100	1.397.488.000	100	485.431.000	100	2.714.993.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	1)	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan		Disnakertrans.	Jumlah Kendaraan perorangan dinas atau Kendaraan dinas jabatan baru	Unit	-	-	-	-	-	1	482.074.000	1	0	-	0	0	482.074.000		Kota Padang
	2)	Pengadaan Mebel		Disnakertrans.	Jumlah mebel yang diadakan	Unit	30	30	50.000.000	-	-	-	-	-	0	-	0	30	50.000.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	3)	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		Disnakertrans.	Jumlah komputer dan jaringan yang diadakan. Jumlah peralatan kantor yang diadakan	Unit Unit	1. 10. 2. 10.		200.000.000	-	-	-	-	-	0	-	0	1. 10. 2. 10.	350.000.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	4)	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan		Disnakertrans.	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dibangun	Unit	-	-	-	-	-	-	-	-	1.062.057.000	-	0	1	1.062.057.000		Kota Payakumbuh



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		Lokasi		
								2022		2023		2024		2025		2026		T	Rp			
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
		Lainnya																				
	5)	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		Disnakertrans.	Jumlah Kendaraan dinas operasional atau lapangan baru	Unit	-	-	-	-	-	-	-	-	335.431.000	1	335.431.000	2	670.862.000	Kota Padang		
	6)	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Disnakertrans.	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor baru	Jenis	-	-	2	100.000.000	-	-	-	0	-	0	-	0	3	100.000.000	Kota Padang	
	7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Optimalisasi penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah		Persentase ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		100	100	1.903.777.400	100	1.938.000.000	100	1.938.000.000	100	1.938.000.000	100	1.938.000.000	100	1.938.000.000	100	9.655.777.400	Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	1)	Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Disnakertrans.	Jumlah surat yang didistribusikan	Kali	2200	2200	9.000.000	2200	18.000.000	2200	18.000.000	2200	18.000.000	2200 Kali	18.000.000	2200 Kali	81.000.000	Kota Padang		
	2)	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		Disnakertrans.	Jumlah tagihan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang dibayarkan	Jenis	4	4	494.777.400	4	520.000.000	4	520.000.000	4	520.000.000	4	520.000.000	4	520.000.000	4	2.574.777.400	Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	3)	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		Disnakertrans.	Jumlah Tenaga pelayanan umum kantor yang tersedia	Orang	34	34	1.400.000.000	34	1.400.000.000	34	1.400.000.000	34	1.380.000.000	34	1.380.000.000	34	1.380.000.000	34	6.960.000.000	Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	4)	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor			Jumlah Peralatan dan perlengkapan kantor yang dipelihara	Jenis									20.000.000	2	20.000.000	2	40.000.000			
	8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Optimalisasi pemeliharaan barang milik daerah		Persentase Barang Milik Daerah yang ber kondisi baik		100	100	609.660.000	100	1.043.589.620	100	1.043.589.620	100	1.043.589.620	100	1.078.589.620	100	1.078.589.620	100	4.819.018.480	Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	1)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya		Disnakertrans.	Jumlah Kendaraan perorangan dinas yang dipelihara	Unit	1	1	39.000.000	1	49.600.370	1	49.600.370	1	49.600.370	1	49.600.370	1	237.401.480	Kota Padang		



Tujuan / Sasaran	NO	JENIS BELANJA/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	Sasaran Program dan Kegiatan	Kelompok Sasaran	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	Lokasi		
								2022		2023		2024		2025		2026				T	Rp
								T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp	T	Rp			T	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
		Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan																			
	2)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan. Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		Disnakertrans.	1. Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan roda 4 yang dipelihara 2. Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan roda 2 yang dipelihara	Unit	1.11	1.11	200.560.000	1.13	540.769.250	1.13	540.769.250	1.13	540.769.250	1.13	540.769.250	1.13	2.363.637.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	3)	Pemeliharaan Mebel		Disnakertrans.	Jumlah Pemeliharaan Mebel	jenis	3	3	40.000.000	3	40.000.000	3	40.000.000	3	40.000.000	3	75.000.000	3	235.000.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	4)	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		Disnakertrans.	Jumlah Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jenis	3	3	60.500.000	3	125.620.000	3	125.620.000	3	125.620.000	3	125.620.000	3	562.980.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	5)	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		Disnakertrans.	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/rehab	Unit	10	10	182.000.000	10	200.000.000	10	200.000.000	10	200.000.000	10	200.000.000	10	982.000.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang
	6)	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Disnakertrans.	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/rehab	jenis	2	2	87.600.000	2	87.600.000	2	87.600.000	2	87.600.000	2	87.600.000	2	438.000.000		Kab. Sijunjung. Kota Padang. Kota Payakumbuh. Kota Padang Panjang





## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Kinerja merupakan alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu perangkat daerah. Penetapan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara khusus mengukur keberhasilan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sebagaimana tergambar pada tabel T-C.28 berikut:



Tabel T-C.28  
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	INDIKATOR	KONDIS I KINERJA PADA AWAL PERIOD E RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDIS I KINERJA PADA AKHIR PERIOD E RPJMD
			Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<b>1</b>	<b>Tingkat produktivitas tenaga kerja</b>	<b>1.20</b>	<b>4.91</b>	<b>8.55</b>	<b>8.57</b>	<b>8.60</b>	<b>8.62</b>	<b>8.62</b>
1	Persentase Kabupaten/Kota Yang Menyusun Rencana Tenaga Kerja	100	100	100	100	100	100	100
2	Persentase Tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	28.62	31.40	35.72	36.04	36.34	36.68	36.68
3	Persentase Serapan tenaga Kerja	31.77	35.52	36.01	36.50	36.99	37.97	37.97
4	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	37.61	41.95	46.29	50.63	59.31	61.92	61.92
5	Persentase Tenaga Kerja Yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi	31.77	35.52	36.01	36.50	36.99	37.97	37.97
6	Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan	8.14	12.36	16.58	20.80	25.01	29.23	29.23
7	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	45.76	54.31	62.87	71.42	84.32	91.14	91.14
8	Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP)	36.07	38.04	40.00	42.00	46.00	51.00	51.00
9	Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPKTrans)	64.05	68.07	72.08	76.10	77.00	79.00	79.00
10	Nilai Evaluasi SAKIP	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB





## **BAB. VIII** **P E N U T U P**

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022-2026 sebagai upaya menjelaskan Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Provinsi Sumatera Barat yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2026.

Renstra Disnakertrans ini mendukung Misi I Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat pada sasaran 3 yakni Meningkatnya Daya Saing Masyarakat dengan indikator Persentase Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah Ke atas (%). Apabila dibandingkan dengan APBD Tahun 2021, kerangka pendanaan yang dialokasikan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengalami penurunan signifikan yakni dari Rp.39.041.937.878,- pada tahun 2021 menjadi Rp.29.455.865.000,- pada tahun 2022. Padahal kerangka pendanaan untuk Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi sudah sebesar Rp.26.064.470.000,-. Berarti hanya Rp.3.391.395.000,- yang dialokasikan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terdiri dari Sekretariat, 3 bidang dan 6 UPTD. Hal ini akan berimbas kepada target yang telah ditetapkan pada RPJMD. Oleh karena itu, apabila pagu anggaran yang tersedia pada APBD setiap tahunnya tidak mencukupi sesuai analisis kebutuhan, maka akan ada perubahan target kinerja pada tujuan dan sasaran serta program/ kegiatan/ sub kegiatan.

Renstra ini akan diturunkan pada Renja tahun Dinas yang kemudian akan menjadi APBD. Dimana pelaksanaannya akan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Konsistensi, kerjasama dan koordinasi serta tanggungjawab yang tinggi diperlukan guna pencapaian target-target yang telah ditetapkan.