**BAB. I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **LATAR BELAKANG.**

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

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

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

* 1. **MAKSUD DAN TUJUAN**

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, setiap Instansi/Dinas diwajibkan melaporkan pelaksanaan akuntabilitas kinerjanya sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan organisasi, dan menyampaikan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada setiap akhir tahun kepada Gubernur Sumatera Barat. Maksud penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Gubernur atas pelaksanaan program/kegiatan dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai sasaran/target yang telah ditetapkan.

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

* 1. **DASAR HUKUM**

1. Undang –Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
7. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat
8. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
9. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 15 Tahun 2012 tentang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.
10. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2013 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
11. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 65 Tahun 2012 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
12. Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat No. 44 Tahun 2017 tentang Rincian tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
13. Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat No. 111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
14. Surat Edaran Gubernur Sumatera Barat Nomor.065/3979/ED/GSB-2019 tanggal 9 Desember 2019 tentang penyampaian hasil Pengukuran Kinerja Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 dan penyampaian Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2019.
    1. **GAMBARAN UMUM**

Pembangunan suatu negara ditujukan untuk kepentingan penduduk termasuk tenaga kerja yang menjadi objek pembangunan. Di saat yang bersamaan, sebagai subjek pembangunan, penduduk serta tenaga kerja menjadi faktor utama yang menggerakkan proses pembangunan secara langsung maupun tidak langsung di samping sumber daya lainnya, dan dapat mempengaruhi sumber daya lainnya. Penduduk merupakan *supply* bagi pasar tenaga kerja di suatu negara, namun hanya penduduk berusia kerja saja yang bisa menawarkan tenaganya di pasar kerja. Begitu krusialnya posisi tenaga kerja di dalam proses pembangunan sehingga permasalahan ketenagakerjaan harus mendapat perhatian yang menyeluruh dan terpadu dari berbagai pihak agar masalah pengangguran, setengah pengangguran, produktivitas yang rendah, kualitas tenaga kerja yang rendah, perselisihan kerja, pemogokan kerja, kecelakaan dan keselamatan kerja dapat dipecahkan.

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

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

Mengamati perkembangan pertumbuhan ekonomi Sumatera, Barat di tahun 2018 dari pertumbuhan sebesar 5,14 persen menjadi 4,80 persen ditahun 2019, atau melambat sebesar 0,34 persen. Tahun 2016 pertumbuhan ekonomi mengalami perlambatan lagi dan menjadi 5,26 persen, selanjutnya di tahun 2017 pertumbuhan ekonomi Sumatera Barat tumbuh positif mencapai 5,41 persen atau naik 0,15 persen. Namun ekonomi Jawa Timur kembali melemah di tahun 2018 yaitu mencapai 5,37 persen, atau mengalami penurunan sebasar 0,27 persen dari tahun 2017. Namun demikian, pertumbuhan ekonomi tersebut masih berada di atas pertumbuhan ekonomi Nasional.

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TABEL :** | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **PENDUDUK 15 TAHUN KEATAS MENURUT KEGIATAN UTAMA** | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TAHUN 2016 - 2019** | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **NO** | **KEGIATAN UTAMA** | **TAHUN** | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2016** | **2017** | | **2018** | | **2019** | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Penduduk Usia 15 Tahun Keatas | **3.688.126** | **3.746.830** | | **3.794.410** | | **3.849.820** | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | ***Angkatan Kerja*** | **2.473.814** | **2.483.675** | | **2.552.130** | | **2.599.010** | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | - Bekerja | 2.347.911 | 2.344.972 | | 2.410.450 | | 2.460.550 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | - Pengangguran | 125.903 | 138.703 | | 141.680 | | 138.460 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | ***Bukan Angkatan Kerja*** | **1.214.312** | **1.263.155** | | **1.242.280** | | **1.250.800** | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | - Sekolah | 360.250 | 418.369 | | 421.950 | | 393.050 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | - Mengurus RT | 690.680 | 692.806 | | 656.760 | | 685.350 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | - Lainnya | 163.382 | 151.980 | | 163.570 | | 172.400 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | 67,08 | 66,29 | | 67,26 | | 67,51 | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | 5,09 | 5,58 | | 5,55 | | 5,33 | |  |  |  |  |  |  |  |  |

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

Keadaan ketenagakerjaan di Sumatera Barat pada tahun 2019 menunjukkan perkembangan positif di pasar tenaga kerja Sumatera Barat. Hal ini digambarkan dengan naiknya jumlah angkatan kerja maupun jumlah penduduk bekerja dan disertai dengan turunnya tingkat pengangguran dibandingkan kondisi Agustus 2018.

Sebagai informasi bahwa berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2019, jumlah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja sebanyak 3.849.820 jiwa. Penyerapan tenaga kerja hingga Agustus 2019 didominasi oleh penduduk bekerja berpendidikan SMK sebanyak 8,63%, sedangkan penduduk bekerja berpendidikan Tinggi sebanyak 8,13 persen.

Dalam setahun terakhir, persentase penduduk bekerja berpedidikan menengah meningkat dari 30,31 % pada Agustus 2018 menjadi 38,49% pada Agustus 2019. Sementara persentase penduduk bekerja berpendidikan tinggi turun sebesar 0,4 poin.

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

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

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

* 1. **TUGAS DAN WEWENANG.**

Keberadaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat berpedoman kepada Peraturan Gubernur Nomor 78 tahun 2016 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi dan Tata Kerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Barat melalui Sekretaris Daerah.

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

Tugas dan fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah :

1. Tugas

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

1. Fungsi

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

1. perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. pembinaan dan fasilitasi bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi lingkup provinsi dan kabupaten/kota;
4. pelaksanaan kesekretariatan dinas;
5. pelaksanaan tugas yang lain diberikan oleh gubernur sesuai tugas dan fungsinya.



Sedangkan organisasi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terdiri atas :

1. Kepala Dinas.
2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan rumah tangga dinas, ketatausahaan, tata laksana, humas, protokol, laporan, hukum dan organisasi serta hubungan masyarakat, yang dibantu oleh :

* Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
* Sub Bagian Program dan Keuangan

1. Bidang Pelatihan dan Penenpatan Tenaga Kerja

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja, yang dibantu oleh :

* Seksi Pelatihan dan Standarisasi Kompetensi Tenaga Kerja.
* Seksi Instruktur Lembaga dan Sarana
* Seksi Pemagangan dan Produktifitas Tenaga Kerja

1. Bidang Penempatan dan Pengembangan

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup penempatan dan pengembangan tenagakerja, yang dibantu oleh :

* Seksi Penempatan Tenaga Kerja
* Seksi Pengembangan Kesempatan Kerja
* Seksi Bina Mitra

1. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, yang dibantu oleh :

* Seksi Bina Syarat Kerja Jaminan Sosial Tenaga Kerja
* Seksi Hubungan Industrial dan Kelembagaan
* Seksi Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

1. Bidang Transmigrasi

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Transmigrasi, yang dibantu oleh :

* Seksi Pemukiman dan Penempatan
* Seksi Pengembangan Masyarakat dan Kawasan
* Seksi Informasi dan Pembinaan SDM Ketransmigrasian

1. UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang dibantu oleh :

* Sub Bagian Tata Usaha
* Seksi Akreditasi dan Standarisasi
* Seksi Informasi dan Asosiasi Profesi

1. UPTD BLK Payakumbuh, yang dibantu oleh :

* Sub Bagian Tata Usaha

1. UPTD BLK Padang Panjang, yang dibantu oleh :

* Sub Bagian Tata Usaha

1. **ASPEK SUMBERDAYA**

Jumlah personil dan tata laksana Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat. Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tahun 2019 di dukung oleh 211 orang pegawai yang terdiri dari 210 orang Pegawai Negeri Sipil dan 1 orang pegawai harian dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.2.1

Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan (Desember 2019)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jabatan | Jumlah (orang) | % |
| 1. | Struktural : | 35 | 16,67 |
|  | Esselon II | 1 |  |
|  | Esselon III | 9 |  |
|  | Esselon IV | 25 |  |
| 2. | Fungsional : | 86 | 40,95 |
|  | * Mediator Hubungan Industrial | 7 |  |
|  | * Pengantar Kerja | 13 |  |
|  | * Pengawas Tenaga Kerja | 31 |  |
|  | * Penggerak Swadaya Masyarakat | 5 |  |
|  | * Instruktur | 22 |  |
|  | * Penguji K3 | 6 |  |
|  | * Teknisi Litkayasa | 1 |  |
|  | * Pranata Komputer | 1 |  |
| 3. | Fungsional Umum | 89 | 42,38 |
| 4. | Pegawai Harian | 1 | 0,48 |
|  | Jumlah | 211 | 100,00 |

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang menduduki jabatan struktural sebesar 16,67 %. Apabila dilihat dari komposisi beban kerja, pada umumnya telah sesuai dengan bidang tugas yang ada (pejabat struktural bidang Ketenagakerjaan sebanyak 31 orang, di bidang Ketransmigrasian sebanyak 4 orang. Namun apabila ditinjau berdasarkan beban kerja terutama pada jabatan struktural eselon IV, masih terdapat jabatan yang memiliki tugas dan fungsi yang tidak seimbang dengan yang seharusnya. Hal ini antara lain dikarenakan pemberlakuan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dimana terdapat beberapa tugas dan fungsi di tingkat eselon IV yang digabungkan ke dalam satu jabatan eselon IV sehingga terjadi kelebihan beban kerja. Demi efektif dan optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi yang ada, pada jenis-jenis jabatan tertentu yang mengalami kelebihan beban kerja diharapkan dilakukan evaluasi kelembagaan lebih lanjut.

Selain itu, terdapat 8 (delapan) jenis jabatan fungsional di lingkup bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian dengan jumlah total 86 orang atau 40,95% dari seluruh pegawai. Meski dari segi kuantitatif nampak besar jumlahnya, namun saat ini Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mengalami kendala berupa semakin minimnya pejabat fungsional pada semua jenis jabatan, sehingga sangat tidak seimbang dengan beban tugas yang dilaksanakan oleh para pejabat fungsional tersebut. Hal ini dikarenakan banyak pejabat fungsional yang memasuki usia pensiun, di samping adanya beberapa pejabat fungsional yang alih tugas menjadi pejabat struktural. Sebagai solusi atas minimnya pejabat fungsional bidang Ketenagakerjaan di Sumatera Barat, telah dilakukan upaya-upaya antara lain melalui pengusulan PNS dengan jabatan calon fungsional di bidang Ketenagakerjaan ke Kementerian Ketenagakerjaan RI dan mengikuti diklat dasar fungsional kepada Kementerian Ketenagakerjaan. Secara mandiri Pemerintah Provinsi Sumatera Barat juga melakukan upaya kaderisasi melalui penyelenggaraan diklat fungsional, yang dalam hal ini telah dilaksanakan khususnya untuk jabatan fungsional.

Tabel. 2.2.2

Jumlah berdasarkan Tingkat Pendidikan (Desember 2019)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan | Jumlah (Orang) | % |
| 1 | Pasca Sarjana (S2) | 30 | 14,29 |
| 2 | Sarjana (S1) | 103 | 49,05 |
| 3 | Sarjana Muda (D3) | 14 | 6,67 |
| 5 | SLTA | 57 | 27,14 |
| 6 | SLTP | 2 | 0,95 |
| 7 | SD | 4 | 1,90 |
|  | Jumlah | 210 | 100 |

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan S1 yaitu sebesar 49,05% dari seluruh pegawai. Dengan demikian apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah ini sudah memadai dengan jenis pekerjaan yang ada.

Tabel 2.2.3

Jumlah berdasarkan Golongan (Desember 2019)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Golongan | Jumlah (Orang) | % |
| 1 | IV | 47 | 22,38 |
| 2 | III | 136 | 64,76 |
| 3 | II | 23 | 10,95 |
| 4 | I | 4 | 1,90 |
|  | Jumlah | 210 | 100 |

Dilihat berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai 64,76 % dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 22,38 % dari seluruh pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian dari segi golongan kepangkatan, jumlahnya dianggap telah cukup memadai dan sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan. Namun demikian, masih perlu dilakukan pembinaan yang bersifat pengembangan kapasitas khususnya bagi pegawai yang memiliki golongan kepangkatan tinggi dalam rangka peningkatan mutu/kualitas pegawai pada golongan kepangkatan tersebut, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi

Tabel 2.2.4

Jumlah Pegawai berdasarkan Unit Kerja (Desember 2019)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Unit Organisasi | Jumlah | | % |
| L | P |
| 1 | Kepala | 1 |  | 0.41 |  |
| 2 | Sekretariat | 15 | 20 | 20.16 |
| 3 | Bidang Lattas | 9 | 4 | 5.57 |
| 4 | Bidang Penta | 11 | 12 | 9.86 |
| 5 | Bidang HI WAS | 14 | 9 | 9.86 |
| 6 | Bidang Transmigrasi | 13 | 12 | 10.70 |
| 7 | UPTD BPPD | 11 | 6 | 7.26 |
| 8 | UPTD Hiperkes | 6 | 12 | 7.70 |
| 9 | UPTD Balatrans | 12 | 9 | 9.00 |
| 10 | UPTD BLK Padang Panjang | 17 | 5 | 9.86 |
| 11 | UPTD BLK Payakumbuh | 19 | 4 | 9.86 |
|  | `Jumlah | 128 | 93 | 100 |

Dilihat berdasarkan komposisi pegawai per unit kerja, dari 210 pegawai di lingkup Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 79,44 % berada di Unit Pelaksana dan (UPTD). Hal ini dikarenakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat memiliki 5 (lima) UPTD yang menjadi ujung tombak pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

1. **SISTIMATIKA PENYAJIAN.**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 dan analisa terhadap kinerja serta rekomendasi yang ditujukan baik untuk perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 65 Tahun 2012 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Secara lebih rinci muatan dokumen LAKIP ini tergambar dalam sistimatika laporan yang tersusun sebagai berikut :

**IKHTISAR EKSEKUTIF**, menyajikan ringkasan isi dari LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018.

**Bab. I. Pendahuluan**

Menguraikan tentang permasalahan utama yang sedang dihadapi, struktur organisasi, aspek sumber daya dan sistimatika penyajian.

**Bab. II. Perencanaan Kinerja** **dan Perjanjian Kinerja**

Menguraikan tentang strategi dan penetapan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2018.

**Bab. III. Akuntabilitas Kinerja.**

Menguraikan tentang pengukuran, sasaran dan akuntabilitas pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dan realisasi anggaran Tahun 2018.

**Bab. IV. Penutup.**

Menguraikan gambaran secara menyeluruh tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan kondisi yang diharapkan tahun mendatang.