

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Revisi Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilakukan dalam rangka menindiklanjuti Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor. 23 Tahun 2018 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Rancangan Perubahan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2016 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, telah disepakati bersama antara Pemerintah Daerah dengan Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Sumatera Barat dalam Sidang Paripurna tanggal 29 November 2017 dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 44 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, maka perlu menyusun Revisi Renstra Tahun 2016-2021 untuk menentukan arah, tujuan dan upaya-upaya yang akan dilakukan dan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

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

**JUMLAH PENGANGGURAN DAN TINGKAT PENGANGGURAN  
TERBUKA TAHUN 2011 - 2018**

<b>DAERAH</b>	<b>TAHUN</b>							
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Perkotaan	8.85	8.31	9.40	8.97	9.47	6.20	6.63	6.71
Perdesaan	4.89	5.48	5.52	4.96	4.89	4.17	4.71	4.54
<b>TPT</b>	<b>6.45</b>	<b>6.52</b>	<b>7.02</b>	<b>6.50</b>	<b>6.89</b>	<b>5.09</b>	<b>5.58</b>	<b>5.55</b>
<b>JENIS KELAMIN</b>								
Laki-Laki	6.15	5.99	6.97	6.18	6.68	4.93	4.96	4.91
Perempuan	6.94	7.36	7.10	7.00	7.21	5.32	6.50	6.47
<b>TPT</b>	<b>6.45</b>	<b>6.52</b>	<b>7.02</b>	<b>6.50</b>	<b>6.89</b>	<b>5.09</b>	<b>5.58</b>	<b>5.55</b>

*Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2011-2018, diolah*

*Pusdatinaker*

Disamping pembangunan ketenagakerjaan, pembangunan ketransmigrasian juga merupakan bagian integral dari Program Pembangunan Nasional, dimana segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan penyiapan permukiman yang layak huni, layak berkembang dan layak lingkungan, pengerahan dan penempatan serta pengembangan warga transmigrasi dan masyarakat sekitar bertujuan untuk mengurangi kesenjangan pembangunan antar daerah.

Provinsi Sumatera Barat memiliki potensi yang sangat besar dalam pembangunan ketransmigrasian, baik dari segi daya tampung maupun dalam pengembangan kawasan transmigrasi.

Sumatera Barat memiliki daya tampung untuk penyelenggaraaan transmigrasi di 6 (enam) SP pada 4 (empat) Kabupaten sebanyak 1995 KK dari 2.025 KK yang tersedia, yang menjadi tugas bersama sektor-sektor terkait untuk mewujudkannya. Data potensi pembanguna transmigrasi di Sumatera Barat dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Potensi Pembangunan Transmigrasi di Provinsi Sumatera Barat**

No.	Kabupaten/Lokasi	Daya Tampung (KK)	Ditempati (KK)	Sisa Daya Tampung (KK)	Legalitas Lahan	Rencana Kawasan Transmigarsi (RKT)
I.	SIJUNJUNG					
	1 Padang Tarok SP.1	300	30	270	Sudah sertifikat HPL dari Kantah Kab. Sijunjung SK Gubernur (Masih HPK)	Sudah expose di pusat/ menunggu SK Menteri Sda (1 Paket dgn SP. 1) Sda
	2 Padang Tarok SP. 2	270	0	270	SK Gubernur (Masih HPK)	(1 Paket dgn SP.1)
II	Padang Tarok SP.3	305	0	305		
	DHARMASRAYA					
1	Padang Hilalang SP.2	350	0	350	Tahap pengusulan HPL	Menunggu SK Menteri
III	LIMA PULUH KOTA					
	1 Koto Tangah SP.1	200	0	200	Sudah sertifikasi HPL dari Kantah Kab. Lima Puluh Kota	Direncanakan Tahun 2018
IV	SOLOK SELATAN					
	1 Lubuk Ulang Aling	600	0	600	Belum Ada	Sudah SK Menteri

Perencanaan Kawasan Transmigrasi mutlak harus ada dalam program penyelenggaraan transmigrasi, untuk Sumatera Barat baru ada 2 kawasan transmigrasi yang sudah di SK-kan, 1 (satu) kawasan sedang dalam proses di Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi RI, yang belum terselesaikan ada 3 (tiga), dengan rincian seperti Tebel berikut :

**Tabel 1.2.**  
**Data Potensi Pembangunan Transmigrasi di Provinsi Sumatera Barat**

No	Nama Kawasan	Tahun	Keterangan
1	Kawasan Lunang Silaut Kab. Pesisir Selatan	2015	SK Menteri Desa PDT dan Transmigrasi Nomor 09 Tahun 2016 tanggal 29 Januari 2016
2.	Kawasan Padang Hilalang Kab. Dharmasraya	2016	Usulan ke Menteri (Lokasi diluar RTRW dalam proses revisi RTRW Kab. Dharmasraya
3.	Kawasan Kamang Baru	2017	Usulan ke Menteri (Dalam Proses telah di Menteri
4	Kawasan Bumi Asri Kab. Solok Selatan	2017	SK Menteri Desa PDT dan Transmigrasi Nomor 104 Tahun 2017 tanggal 3 November 2017
5	Kawasan Galugua Kab. 50 Kota	2018	Rencana Study Kawasan (Kab. 50 Kota)
6	Kawasan Koto Balingka Kab. Pasaman Barat	2018	Rencana Study Kawasan (Kab Pasaman Barat

Revisi Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 merupakan produk perencanaan pembangunan daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi yang menjadi acuan dalam melaksanaan pelayanan publik bagi Sekretariat, 3 (tiga) Bidang Teknis, dan 6 (enam) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di bawah Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

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

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

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

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

Penyusunan Revisi Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 dilakukan melalui beberapa tahapan dan tata cara

penyusunan Revisi renstra, sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yang terdiri dari :

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

- k. Penyusunan dokumen rancangan akhir Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.
3. Tahap Penyusunan Rancangan Akhir Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 :
- a. Penyusunan rancangan akhir dokumen Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021.
  - b. Penyusunan naskah akademis rancangan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.
4. Tahap Penetapan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021 :
- Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, maka diamanatkan bahwa Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Program dan Kegiatan harus disusun sesuai dengan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Sumatera Barat dengan berpedoman kepada revisi RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 dan bersifat indikatif. Di samping itu Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 juga diselaraskan dengan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2015-2019.

Salah satu dokumen rujukan awal dalam menyusun Rancangan Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah Rancangan Perubahan RPJMD 2016-2021 yang menunjukkan program dan target indikator kinerja yang telah dicapai oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat selama lima tahun, baik untuk mendukung Visi/Misi Kepala Daerah

maupun untuk memperbaiki kinerja layanan dalam rangka pemenuhan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, tabel review pencapaian pelayanan kinerja Disnakertrans dengan RPJMD 2010-2015.

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

## **1.2. Landasan Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 15 tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah di ubah beberapa kali terakhir Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.

8. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 44 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
9. Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Nomor.050/114/Set/2016 tanggal 2 Mei 2016 tentang Pembentukan Tim Penyusunan Rencana Strategis (Revisi Renstra) Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.
10. surat Gubernur Sumatera Barat Nomor.050/1141/Ren.Makro/Bappeda-2017 tanggal 30 November 2017 tentang Perubahan Renstra OPD

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

Revisi Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 dimaksudkan untuk menjabarkan secara operasional Visi, Misi, fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat, yang digambarkan ke dalam bentuk program dan kegiatan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat selama 5 (lima) tahun sesuai masa periode kepemimpinan Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat, yaitu tahun 2016 s/d 2021.

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

1. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat sebagai penjabaran Visi, Misi dan fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat selama 5 (lima) tahun, yaitu mulai tahun 2016 sampai dengan 2021;
2. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat dibelanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan disertai sasaran dan lokus program/kegiatan selama 5 (lima) tahun.

3. Menterjemahkan Visi, Misi, fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dengan berpedoman kepada Peraturan Daerah nomor 6 tahun 2016 Provinsi Sumatera Barat tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021;
4. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.

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

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

##### Bab I Pendahuluan

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

###### 1.1. Latar Belakang

Mengemukakan secara ringks pengertian, fungsi Renstra, dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra, keterkaitan Renstra dengan RPJMD, Renstra K/L, Renstra Kab/Kota dan dengan Renja Disnakertrans.

###### 1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang\_Undang Peraturan Pemerintah, Perda dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi,

kewenangan serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra.

1.4. Sistimatika Penulisan

Mengurai pokok bahasan dalam penulisan Renstra serta susunan garis besar isi domumen.

Bab.II Gambaran Peayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

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

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

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Disnakertrans, struktur organisasi serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah Kepala Dinas. Uraian tentang struktur organisasi Disnakertrans ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil dan tata laksana Disnakertrans.

2.2. Sumber Daya Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup SDM, Asset/modal dan unit usaha yang masih operasional.

### 2.3. Kinerja Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

Menunjukkan tingkat capaian kinerja Disnakertrans berdasarkan sasaran/target Renstra Disnakertrans periode sebelumnya dan/atau indikator kinerja lainnya seperti MDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

### 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

Mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra OPD kabupaten/kota (untuk provinsi) dan Renstra OPD provinsi (untuk kabupaten/kota), hasil telahan terhadap RTRW, dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Disnakertrans pada lima tahun mendatang serta mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

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

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.  
Mengemukakan permasalahan-permasalahan Disnakertrans beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- 3.2. Telahaan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.  
Mengemukakan apa saja tugas dan fungsi OPD yang terkait dengan visi, misi serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Disnakertrans yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut.
- 3.3. Telaahan Revisi renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Revisi renstra Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.  
Mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Disnakertrans yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Disnakertrans ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun renstra Disnakertrans provinsi / kabupaten/kota.
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.  
Mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Disnakertrans yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Disnakertrans ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

### 3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis.

Mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan Disnakertrans yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Disnakertrans ditinjau dari : (1) gambaran pelayanan Disnakertrans (2) sasaran jangka menengah pada Renstra K/L (3) sasaran jangka menengah pada Renstra Disnakertrans Provinsi/Kabupaten/kota (4) implikasi RTRW bagi pelayanan Disnakertrans (5) implikasi KLHS bagi pelayanan Disnakertrans. 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 Disnakertrans tahun rencana.

### Bab. IV. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis dan kebijakan.

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

#### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Disnakertrans Prov. Sumbar

Mengemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Disnakertrans (Perumusan Tujuan Pelayanan Jangka Menengah Disnakertrans).

### Bab V Strategi dan Arah Kebijakan.

Mengemukakan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Disnakertrans dalam lima tahun mendatang yang dapat

menunjukkan relevasi dan konsistensi antar pernyataan visi dan misi RPJMD periode berkenaan dengan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan Perangkat Daerah. Jika terdapat pernyataan strategi atau arah kebijakan yang tidak relevan dan tidak konsisten dengan pernyataan lainnya, maka diperlukan perbaikan dalam proses perumusan strategi dan arah kebijakan tersebut.

Bab.VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan.

Mengemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan.

Pada bagian ini mengemukakan indikator kinerja perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja Pengkat Daerah mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD .

Bab.VIII Penutup.

Penutup dibuatkan, yang berisikan

- a. Catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan.
- b. Kaidah-kaidah pelaksanaan.
- c. Rencana tindak lanjut.

Pada bagian lembar akhir dicantumkan tempat dan tanggal dokumen, nama OPD dan nama dan tanda tangan kepala OPD, serta cap pemerintah daerah yang bersangkutan.

## **BAB II**

### **GAMBAR PELAYANAN**

### **DISNAKERTRANS PROVINSI SUMATERA BARAT**

Keberadaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat 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, merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) baru dengan tipe B dengan 1 (satu) Sekretaris, 3 (tiga) Bidang dan 6 (enam) UPTD.

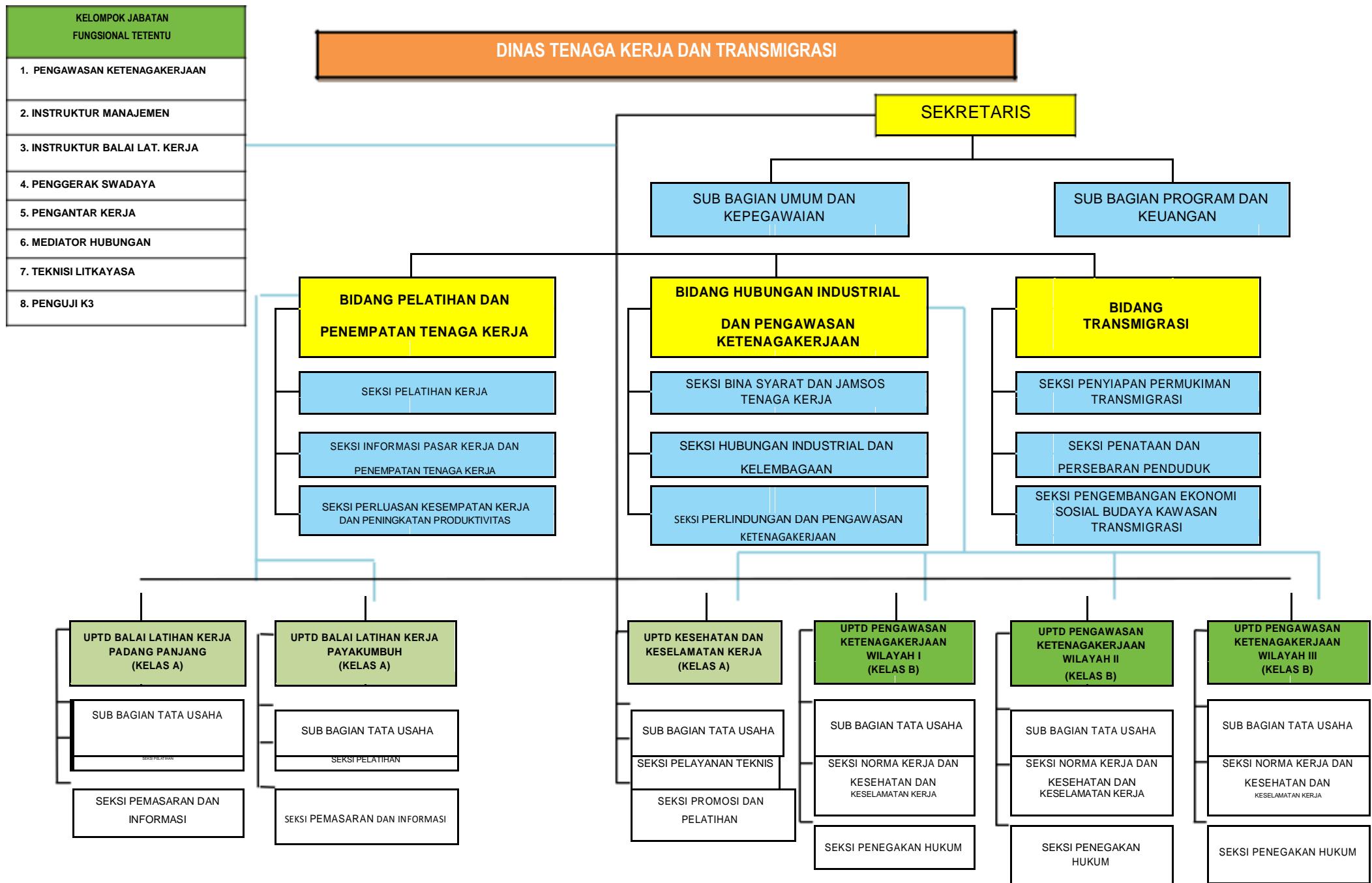
#### **2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 44 tahun 2017 tentang tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat merupakan Organisasi Perangkat daerah (OPD) Pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Ketenagakerjaan danKettransmigrasi, 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) 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.



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; dan
- i. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

(2) Kepala Dinas, membawahi :

- a. Sekretariat;
- b. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- d. Bidang Transmigrasi;
- e. UPTD Kesehatan dan Keselemanan Kerja
- 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.

2. Sekretariat

(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; dan
- h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Pimpinan.

(2) Sekretariat, membawahi:

- 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; dan
- v. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

- (1) Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, membawahi :
- 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 perdaftaran 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.

(1) Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi :

- 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:

- a. Seksi Penyiapan Permukiman Transmigrasi;
- b. Seksi Penataan dan Persebaran Penduduk
- c. Seksi Pengembangan Ekonomi, Sosial dan Budaya Kawasan Trans

6. UPTD Kesehatan dan Keselamatan Kerja

(1) UPTD Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

(2) UPTD Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan Pelatihan K3 :
  - Pelatihan Hiperkes bagi dokter dan para medis perusahaan
  - Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

b. Pelaksanaan pengujian lingkungan kerja :

- 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

c. Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan kerja ;

- 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

d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

(3) UPTD Kesehatan dan Keselamatan Kerja membawahi :

- a. Kepala UPTD Balai Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja;
- b. Sub Bagian Tata Usaha;
- c. Seksi Pelayanan Teknis;
- d. Seksi Promosi dan Pelatihan
- e. Kelompok Jabatan Fungsional Penguji K3 dan Teknisi Litkayasa.

## 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.
- (2) 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 kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.
- (3) UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang membawahi :
  - a. Sub Bagian Tata Usaha;
  - b. Kepala Seksi Pelatihan;
  - c. Kasi Pemasaran dan Informasi;
  - d. Kelompok Jabatan Fungsional Instruktur.

## 8. UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh

- (1) UPTD Balai Latihan KerjaPayakumbuh 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.

(2) 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.

(3) UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh membawahi :

- a. Sub Bagian Tata Usaha;
- b. Kepala Seksi Pelatihan;
- c. Kasi Pemasaran dan Informasi;
- d. Kelompok Jabatan Fungsional Instruktur.

## 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.

(2) 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; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

(3) 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 Pengawasa 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.

(2) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II 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; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

(4) 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 Pengawasa 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.

(2) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III 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; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

(5) 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 Pengawasa Ketenagakerjaan.

Jumlah personil dan tata laksana Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tahun 2017 di dukung oleh 235 orang pegawai yang terdiri dari 233 orang Pegawai Negeri Sipil dan 2 orang pegawai harian dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 2.2.1**  
**Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan (Desember 2017)**

No	Jabatan	Jumlah (orang)	%
1.	Struktural :	25	10,64
	Eselon II	1	0,43
	Eselon III	7	2,98
	Eselon IV	17	7,23
2.	Fungsional :	72	30,64
	- Perantara Hubungan Industrial	3	1,28
	- Pengantar Kerja	11	4,68
	- Pengawas Tenaga Kerja	18	7,66
	- Penggerak Swadaya Masyarakat	2	0,85
	- Instruktur	30	12,77
	- Pengujii K3	5	2,13
	- Teknisi Litkayasa	2	0,85
	- Pranata Komputer	1	0,43
3.	Fungsional Umum	136	57,87
	Jumlah	233	100,00

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang menduduki jabatan struktural sebesar 10,64%. Apabila dilihat dari komposisi beban kerja, pada umumnya telah sesuai dengan bidang tugas yang ada (pejabat struktural bidang Ketenagakerjaan sebanyak 25 orang, di bidang Ketransmigrasi 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 2 (dua) orang pejabat eselon III dan IV yang belum mengikuti DiklatpimTk. III dan Tk. IV. Di samping jenis jabatan struktural, terdapat 7 jenis jabatan fungsional di lingkup bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian dengan jumlah total 72 orang atau 32,64% dari seluruh pegawai. Meski dari segi kuantitatif nampak besar jumlahnya, namun saat ini Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mengalami kendala berupa semakin minimnya pejabat fungsional pada semua jenis jabatan, sehingga sangat tidak seimbang dengan beban tugas yang dilaksanakan oleh para pejabat fungsional tersebut. Hal ini dikarenakan banyak pejabat fungsional yang memasuki usia pensiun, di samping adanya beberapa pejabat fungsional yang alih tugas menjadi pejabat struktural.

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

Sedangkan terkait sumpah/janji PNS, dari 233 orang staf Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 17 orang sudah diambil sumpah/janji PNS.

## 2.2 . Sumber Daya Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

### 2.2.1 Sumber Daya Manusia

**Tabel 2.2.1**  
**Jumlah berdasarkan Tingkat Pendidikan (Desember 2017)**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
1	Pasca Sarjana (S2)	23	9,87
2	Sarjana (S1)	92	39,48
3	Sarjana Muda (D3)	15	6,44
4	Diploma 1 (D1)/D2	-	-
5	SLTA	97	41,63
6	SLTP	1	0,43
7	SD	5	2,15
	Jumlah	233	100

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan SLTA yaitu sebesar 42,49 % dari seluruh pegawai. Dengan demikian apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah ini dianggap tidak memadai diperbandingkan dengan jenis pekerjaan yang ada. Untuk meningkatkan kualitas SDM, saat ini beberapa pegawai yang berasal dari Diploma maupun SMA tengah melanjutkan pendidikan ke jenjang S1. Demikian juga halnya dengan pegawai berpendidikan S1, beberapa diantaranya tengah melanjutkan pendidikan S2, baik atas biaya sendiri maupun beasiswa dari Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, diharapkan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat membuka kesempatan yang lebih luas melalui program beasiswa pegawai.

**Tabel 2.2.2**  
**Jumlah berdasarkan Golongan (Desember 2017)**

No	Golongan	Jumlah (Orang)	%
1	IV	39	16,66
2	III	156	67,82
3	II	34	13,56
4	I	4	1,94
	Jumlah	233	100

Dilihat berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai

67,82% dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 16,66 % dari seluruh pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian dari segi golongan kepangkatan, jumlahnya dianggap telah cukup memadai dan sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan. Namun demikian, masih perlu dilakukan pembinaan yang bersifat pengembangan kapasitas khususnya bagi pegawai yang memiliki golongan kepangkatan tinggi dalam rangka peningkatan mutu/kualitas pegawai pada golongan kepangkatan tersebut, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

**Tabel 2.2.3**  
**Jumlah Pegawai berdasarkan Unit Kerja (Desember 2017)**

No	Unit Organisasi	Jumlah		%
		L	P	
1	Kepala	1		0,43
2	Sekretariat	17	18	15,02
3	Bidang Lattas Penta	16	12	12,02
4	Bidang HI WAS	31	26	24,46
6	Bidang Transmigrasi	11	9	8,58
7	UPTD BPPD	10	6	6,87
8	UPTD Hiperkes dan KK	5	11	6,87
9	UPTD Balatrans	8	7	6,44
10	UPTD BLK Padang Panjang	20	6	11,16
11	UPTD BLK Payakumbuh	15	4	8,15
12	UPTD Pengawas Wilayah I			
13	UPTD Pengawas Wilayah II			
14	UPTD Pengawas Wilayah III			
	Jumlah	134	99	100

Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat



**KETERKAITAN RPJMD PROV. SUMBAR TAHUN 2016-2021 DENGAN  
PROGRAM DAN PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN DAN  
KETRANSIMGRASIAN 2016-2021**

6

MISI	PRIORITAS	TUJUAN	SASARAN	PROGRAM
4. Meningkatnya tingkat kemiskinan dan pengangguran serta penanganan daerah tertinggal	8. Penurunan Tingkat Kemiskinan dan Pengangguran serta Penanganan Daerah Tertinggal	1. Meningkatnya Tingkat Partisipasi angkatan kerja (TPAK)	1. Meningkatnya Serapan tenaga kerja	1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja 2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Diversifikasi Usaha
			2. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	3. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan 4. Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem Pengawasan Tenaga Kerja 5. Program Peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana laboratorium
		3. Meningkatnya Kelelahaan Transmigran	3. Meningkatnya pembangunan kawasan transmigrasi	6. Program Percepatan Pembangunan dan Pengembangan Infrastruktur Pada Kawasan Khuri dan Daerah Tertinggal
			4. Meningkatnya kemandirian transmigran	

Untuk mencapai Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan 2 (dua) Tujuan yaitu :

1. Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dengan indikator kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja merupakan perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja.
2. Meningkatnya kesejahteraan transmigran dengan indikator tingkat kesejahteraan transmigran.

Tabel Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Tahun 2016-2020

No	Uraian	2016	2017	2018	2019	2020
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	67,08	66,29	67,26	67,88	69,01

Sumber data Sakernas

Untuk mencapai tujuan 1 Tingkat Partisipasi Sngkatan Kerja (TPAK) ditetapkan dengan 2 (dua) sasaran yaitu :

- 1) Sasaran 1 Meningkatnya serapan tenaga kerja dengan indikator persentase serapan tenaga kerja diupayakan dengan :
  - a. Persentase serapan tenaga kerja melalui pelatihan, kelulusan pelatihan kerja mengindikasikan semakin banyaknya tenaga kerja/calon tenaga kerja yang memiliki bekal keterampilan (*skill*) maupun kompetensi yang didukung oleh sertifikat keterampilan dan/atau sertifikat kompetensi sebelum mereka

---

memasuki dunia kerja. Dengan bekal *skill* /kompetensi dan sertifikat tersebut, tenaga kerja yang telah dilatih lebih memiliki daya saing dan kekuatan tawar (*bargaining position*) untuk mengisi peluang di pasar kerja dalam maupun luar negeri. Hal ini tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas pelatihan di 9 (sembilan) Balai Latihan Kerja di Kab/Kota khususnya 2 (dua) UPTD BLK yang berada di bawah kewenangan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yaitu UPTD BLK Padang Panjang dan UPTD BLK Payakumbuh. Dengan adanya pengembangan sarana-prasarana dan fasilitas pelatihan, maka kapasitas dan kualitas pelatihan makin meningkat. Kurikulum pelatihan senantiasa dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti kebutuhan pasar kerja di dalam negeri maupun luar negeri, serta mengikuti perkembangan IPTEK.

Upaya pengembangan dan penguatan kompetensi dilakukan dengan mewujudkan UPTD Pelatihan Kerja menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi. Salah satu arah pengembangan/penguatannya adalah dengan membangun TUK (Tempat Uji Kompetensi) di UPTD-UPTD Pelatihan Kerja. Kini terdapat 6 (enam) TUK di 2 (dua) UPTD Balai Latihan Kerja, yaitu di UPTD BLK Payakumbuh untuk sub kejuruan sepeda motor, dan di UPTD BLK Padang Panjang untuk sub kejuruan las, menjahit pakaian, listrik, bangunan dan sepeda motor. Sedangkan untuk mendukung peningkatan kompetensi tenaga kerja, UPTD – UPTD Pelatihan Kerja yang tersebar di daerah menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan di wilayah kerjanya melalui MoU atau menjaring program *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan dibidang pelatihan pemagangan atau penempatan kerja. Dengan demikian, alumni siswa pelatihan UPTD Pelatihan Kerja memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan

keterampilan/kompetensinya, ditunjang sertifikat keterampilan/sertifikat kompetensi yang diakui secara lokal maupun internasional, sehingga alumni siswa pelatihan berpeluang lebih besar untuk mengisi kesempatan kerja di sektor formal.

b. Persentase serapan tenaga kerja melalui pelatihan pemagangan

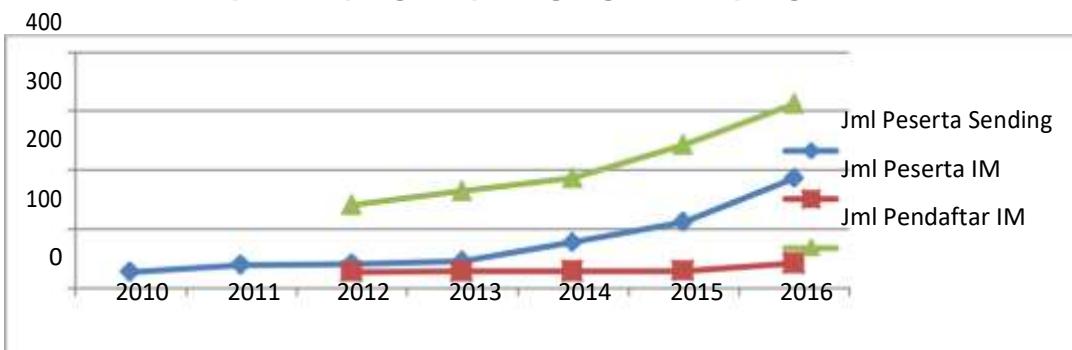
1) Pemagangan dalam negeri:

Magang dalam negeri dilakukan melalui pelatihan pemagangan dalam negeri melalui Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dan Antar Kerja Lokal (AKL).

2) Magang luar negeri (Magang ke Jepang) :

Dari segi jumlah peserta yang mengikuti seleksi dari tahun ke tahun terus meningkat namun belum dibarengi dengan angka kelulusan peserta setelah diseleksi. Bertambahnya jumlah calon peserta magang Jepang dari tahun ke tahun menunjukkan semakin banyaknya pencari kerja yang sudah mendapatkan informasi tentang Program Pemagangan ke Jepang yang mana baru dimulai lagi perekrutannya pada tahun 2012 yang lalu. Masih belum optimalnya jumlah kelulusan sangat dipengaruhi oleh kesiapan calon peserta dalam menghadapi seluruh materi seleksi ditambah lagi dengan ketatnya seleksi yang dilakukan langsung oleh Kemnakertrans RI serta IMM Jepang (Association for International Man power Development of Medium and Small Enterprises).

**Jumlah peserta program pemagangan ke Jepang**



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

### 3) Persentase serapan tenaga kerja melalui sektor informal

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

Peningkatan sikap mental dan pola fikir (mindset) pekerja, pengusaha dan atau calon pekerja/pengusaha agar menjadi lebih produktif dan handal dalam memanfaatkan dan mengembangkan potensi diri (hard skill) yang dimilikinya.

Dalam periode 2010 – 2016, minat dan kebutuhan masyarakat terhadap pembinaan manajemen produktivitas semakin meningkat, namun belum dapat diakomodir secara optimal; dengan adanya keterbatasan anggaran dalam membiayai kegiatan tersebut. Dengan demikian ratio serapan kebutuhan tersebut masih menunjukkan angka yang berfluktuasi sejalan dengan besaran anggaran dan paket program kegiatan yang tersedia untuk pembinaan tenaga kerja. Berdasarkan pantauan terhadap eks peserta pelatihan di Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat, menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Sebagian besar peserta pelatihan/pembinaan baik perseorangan ataupun perusahaan

menunjukan adanya perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukan oleh indicator: semakin membaiknya pola fikir, sikap dan perilaku kerja yang berujung pada membaiknya pengelolaan usaha serta produktivitas kerja. Perbaikan dan kemajuan usaha yang dicapai memang tidak bersifat instan atau segera setelah pelatihan, rata-rata perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja dicapai setelah 6 bulan sampai dengan 1 tahun setelah mengikuti pelatihan.

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

**Tabel 2.b.1:**

Jumlah Tenaga Kerja yang direkrut, dilatih/lulus dan Sukses, serta Pertambahan Usaha, Tahun 2010 – 2016

Tahun	Rekrut	Lulus	Sukses	Tbh. Usaha	Tot. Usaha	Tk. Terserap
2010	250	205	134	11	145	15
2011	700	610	417	273	690	315
2012	900	835	673	277	950	319
2013	350	320	284	75	359	89
2014	300	240	204	12	216	30
2015	500	420	330	69	399	65
2016	565	565	390	78	468	156

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

- Pelatihan Manajemen Usaha

Ditujukan bagi Tenaga Kerja, Pengusaha dan atau Calon pengusaha umkm untuk meningkatkan kemampuan mengelola usaha secara produktif.

- Pelatihan Peningkatan Produktivitas

Ditujukan bagi Tenaga Kerja Pengusaha untuk meningkatkan Produktivitas Perusahaan melalui Peningkatan Produktivitas Kerja.

- Bimbingan Konsultasi Manajemen Produktivitas

Ditujukan bagi UMKM untuk meningkatkan kemampuan dalam menerapkan tools (peralatan-peralatan) produktivitas seperti IPI, Kaizen, 5S, Lean Management dll.

- Pengukuran dan Analisa Produktivitas bagi UKM, untuk Meningkatkan Produktivitas dan Daya saing Perusahaan sehingga mempu menjadi perusahaan yang unggul dan handal.

- AMT ( Achievemet Motivation Training )

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

Kapasitas dan Kualitas Pembinaan Manajemen Produktivitas bagi calon tenaga kerja, tenaga kerja dan pengusaha, terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pasar dengan mengacu pada pelatihan berbasis kompetensi. Tantangan kendala keterbatasan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan penyebarluasan manajemen produktivitas,

dapat diatasi dengan melakukan kerjasama antar instansi/lembaga pemerintah, BUN/BUMD dan perusahaan pada Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat. Hal ini sesuai dengan Visi dan Misi BPPD Sumatera Barat sebagai Lembaga Terdepan dalam menyebarluaskan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat.

## **Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja**

### 1. Persentase Serapan tenaga kerja

Indikator ini diperoleh dari akumulasi capaian 3 (tiga) indikator, yakni

- a. Persentase serapan tenaga kerja melalui pelatihan

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

Formulasi = Jumlah pencari kerja berkompeten melalui pelatihan kerja Jumlah pencari kerja terdaftar

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

- b. Persentase tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan pemagangan

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase serapan tenaga kerja melalui pelatihan pemagangan	5,61	3,64	64,88

Formulasi = Jumlah pencari kerja berkompeten melalui pemagangan  
Jumlah pencari kerja terdaftar

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

c. Persentase serapan tenaga kerja sektor formal.:

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

Kondisi positif kinerja penempatan antara lain dikarenakan :

- Naiknya angka penempatan melalui mekanisme AKL, AKAD dan AKAN yang pembinaannya dilakukan oleh Pemerintah Provinsi maupun Kab./Kota;
- Pendataan terhadap angka penyerapan tenaga kerja kontrak di perusahaan melalui PPJP (mulai tahun 2010);
- Pendataan terhadap angka penempatan tenaga kerja yang semakin akurat;
- Sebagai terobosan dalam mensosialisasikan, mengakomodasi peningkatan lowongan kerja, mengoptimalkan penempatan tenaga kerja, dan mengefektifkan fungsi layanan penempatan tenaga kerja.
- Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja secara *online* melalui *website*, untuk mengoptimalkan penyerapan lowongan kerja di pasar kerja. *Website* dapat diakses oleh pencari kerja, perusahaan/dunia usaha maupun institusi yang membutuhkan tenaga kerja. Penggunaan sarana teknologi informasi ini sangat besar manfaatnya dalam menyediakan informasi pasar kerja yang cepat, akurat dan murah, serta membantu mempercepat layanan penempatan tenaga kerja.

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

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

Formulasi Perhitungan = Pencari kerja yang ditempatkan x 100 %

Pencari kerja yang terdaftar

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

c. Persentase serapan tenaga kerja sektor informal :

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

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

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

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

$$\text{Formulasi Perhitungan} = \frac{\text{Tenaga Kerja Sektor Informal yang dibina}}{\text{Tenaga Kerja Sektor Informal yang mempunyai Usaha Pendapatan Tetap}} \times 100 \%$$

Tenaga Kerja Sektor Informal yang mempunyai Usaha Pendapatan Tetap

$$\text{Untuk Perhitungan Target} = \frac{6.000}{6.881} \times 100 = 87,20 \%$$

$$\text{Untuk Realisasi} = \frac{6.316}{6.881} \times 100 = 89,41 \%$$

$$\text{Capaian Realisasi} = \frac{89,41}{87,20} \times 100 = 120,41 \%$$

## 2. Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis

Indikator ini diperoleh dari akumulasi capaian **3 (tiga) indikator**, yakni

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

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

adalah untuk penanganan dan pencegahan permasalahan perselisihan hubungan industrial secara cepat,

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

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

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

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

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

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

b. Persentase tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan

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

Besaran Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat  
Tahun 2011 – 2016

No	TAHUN	UMP (Rp)	%
1	2011	1.055.000	9,00
2	2012	1.150.000	17,39
3	2013	1.350.000	10,37
4	2014	1.490.000	8,39
5	2015	1.615.000	11,50
6	2016	1.800.725	

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

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

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

Formulasi Perhitungan = Jumlah TK yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan x 100 %

Jumlah tenaga kerja

$$\text{Untuk Perhitungan Target} \quad = 149.915 / 2.180.330 \times 100 \quad = 6,86 \%$$

$$\text{Untuk Realisasi} \quad = 146.753 / 2.180.336 \times 100 \quad = 6,73 \%$$

$$\text{Capaian Realisasi} \quad = 6,73/6,86 \times 100 \quad = 98,10 \%$$

- d. Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan Idealnya, salah satu indikator dari penciptaan kondisi tempat kerja yang kondusif ditunjukkan melalui turunnya angka kecelakaan di tempat kerja, yang dilaporkan melalui Dinas Kab./Kota se-Sumatera Barat. Namun mulai tahun 2009 hingga 2013, angka kecelakaan kerja di Sumatera Barat bersifat fluktuatif. Kondisi ini terjadi antara lain dikarenakan (1) Kurangnya pembinaan di Kab./Kota terutama untuk tempat-tempat usaha yang mempunyai potensi berbahaya ataupun di industri padat tenaga kerja, (2) Rendahnya kesadaran perusahaan akan pentingnya budaya keselamatan di tempat kerja yang mengancam tiap saat, sedangkan perusahaan baru memperhatikan faktor keselamatan kerja apabila ada pembinaan dan pengawasan dari Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan

Kab./Kota maupun Provinsi, dan (3) Belum semua perusahaan dengan kriteria wajib mempunyai P2K3 yang sudah membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), hingga tahun 2015 baru 10 % perusahaan wajib P2K3 yang sudah membentuk P2K3.

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

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

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

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

Formulasi Perhitungan = Jumlah TK yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan x 100 %  
Jumlah tenaga kerja

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

e. Persentase perusahaan yang melakukan SMK3

Perkembangan jumlah kenaikan Peraturan Perusahaan (PP) di Provinsi

Sumatera Barat selama periode 2011 – 2016 adalah :

Jumlah Peraturan Perusahaan  
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2016

No	Tahun	Jumlah PP
1	2011	403
2	2012	418
3	2013	425
4	2014	448
5	2015	503
6	2016	526

a. Jumlah perjanjian kerja bersama (PKB):

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

Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)  
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2016

No	Tahun	Jumlah PKB
1	2011	67
2	2012	93
3	2013	95
4	2014	95
5	2015	95
6	2016	55

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

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

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

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

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

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

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

#### 1. Kecelakaan Nihil (Zero Accident) :

Pada tahun 2011 – 2016 di Provinsi Sumatera Barat perkembangan perusahaan yang mendapat penghargaan Kecelakaan Nihil masih kecil, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kesadaran tenagakerja akan pentingnya memakai alat pelindung diri (APD).

#### 2. SMK3 (Sistem Manajemen K3) :

Pada tahun 2011 - 2016, perkembangan perusahaan yang mendapat penghargaan SMK3 masih menunjukkan belum optimal, hanya 29 perusahaan yang mendapat penghargaan, hal ini disebabkan oleh rendahnya perhatian perusahaan terhadap penerapan SMK3.

#### 3. Jumlah pengujian lingkungan kerja :

Pada tahun 2011, pengujian lingkungan yang dilakukan sebanyak 800 sampel dari 7 perusahaan. Tahun 2012 pengujian yang sama dilakukan pada 1000 sampel di 8 perusahaan. Tahun 2013 pengujian dilakukan 800

sampel pada 10 perusahaan. Pada tahun 2014 dengan sampel 840 dari 11 perusahaan dan pada tahun 2015 pengujian lingkungan kerja sebanyak 882 sampel pada 12 perusahaan. Tahun 2016 pengujian dilakukan 1.138 sampel pada 12 perusahaan.

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

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

#### 4. Pemeriksaan kerja bagi tenaga kerja :

Pemeriksaan kesehatan kerja bagi tenaga kerja dilaksanakan pada tahun 2011 sebanyak 900 pekerja pada 7 perusahaan. Pada tahun 2012 juga sama dengan tahun sebelumnya yaitu 990 pekerja pada 7 perusahaan. Dan tahun 2013 pemeriksaan sebanyak 1200 pekerja pada 10 perusahaan. Dan meningkat pada tahun 2014 yaitu sebesar 1500 pekerja pada 12 perusahaan, tahun 2015 yang di periksa sebanyak 1500 pekerja pada 18 perusahaan. serta tahun 2016 yang di periksa sebanyak 1500 pekerja pada 27 perusahaan Dari capaian kinerja yang ada, pengujian lingkungan kerja maupun pemeriksaan kerja yang dilaksanakan oleh UPTD Hiperkes dan KK belum mampu memenuhi permintaan kalangan perusahaan secara optimal.

Sementara di sisi lain, permintaan kalangan perusahaan maupun UMKM semakin tinggi, yang menunjukkan membaiknya kesadaran sebagian kalangan pengusaha untuk melakukan pengujian dan pemeriksaan di bidang hiperkes dan KK. Kondisi ini disebabkan keberadaan alat-alat laboratorium sebagai pendukung pengujian lingkungan kerja (GC/MS atau *Gas Chromatography*

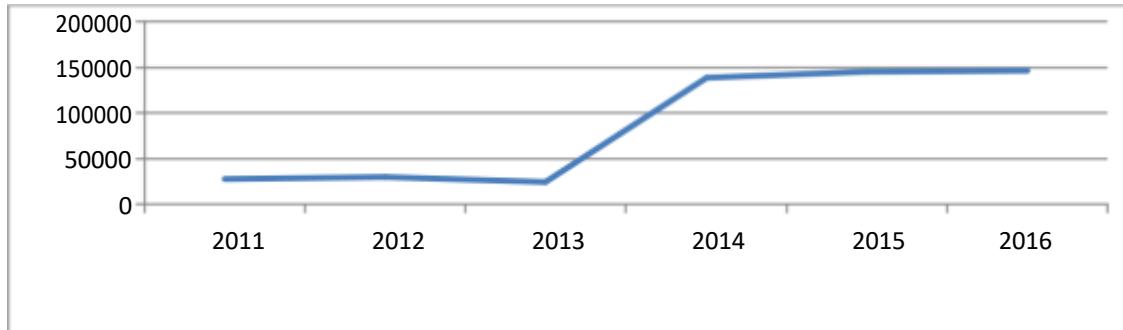
*Mass Spectrometer, AAS atau Atomic Absorption Spectrophotometer, Stargas Analyzer)* yang sudah tidak optimal berfungsi dan belum ada peremajaan. Padahal keberadaan instrumen ini sangat vital, dimana semua parameter pengujian harus diolah melalui instrumen ini sehingga dukungan dari alat-alat tersebut mutlak diperlukan. Disamping itu, belum terakreditasinya laboratorium UPTD Hiperkes juga menghambat pemeriksaan ke perusahaan.

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

a. Kepesertaan BPJS ketenagakerjaan :

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

Grafik n.1:  
Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan  
di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2016

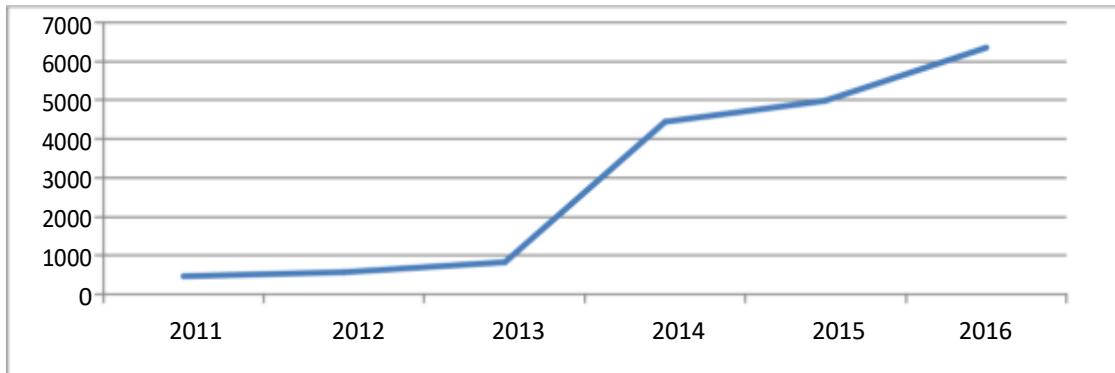


Secara kuantitas, peningkatan jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta aktif menunjukkan trend positif. Artinya, semakin banyak tenaga kerja yang didaftarkan oleh perusahaan tempatnya bekerja untuk diikutkan dalam Program BPJS Ketenagakerjaan.

## 6. Kepesertaan jamsostek aktif (perusahaan) :

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

Grafik 13.b.1:  
Jumlah perusahaan peserta BPJS Ketenagakerjaan  
di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2016



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

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

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

INDIKATOR KINERJA	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Jumlah pekerja buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	103.184	138.444	134,17

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

$$\text{Untuk Perhitungan Target} = 103.184$$

$$\text{Untuk Realisasi} = 138.444$$

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

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan tahun 2016 dengan target kinerja 103.184 menjadi 138.444.

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

Formulasi Perhitungan =

Jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan

Jumlah tenaga kerja yang direncanakan peserta program BPJS

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

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

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

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

Penyelenggaraan program transmigrasi mempunyai peran penting dalam pembangunan daerah di Provinsi Sumatera Barat, ini si yang ada di Provinsi Sumatera Barat ikut berkontribusi dalam pemekarandapat ditunjukan dengan banyaknya eks Unit Pemukiman Transmigra Kabupaten Kecamatan dan Nagari. Pemekaran Kabupaten dimaksud adalah : Kabupaten Pasaman Barat, Kabupaten Solok Selatan, Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Tahun 2012 ditempatkan 50 KK (213 jiwa) Transmigran di UPT (Unit Pemukiman Transmigrasi) Aek Nabirong Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat dan sudah berakhir pembinaannya akhir tahun 2016, untuk pembinaan selanjutnya diserahkan pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat. Dalam periode 2011 s/d 2015, dengan keterbatasan lahan yang berasal dari lokasi/ kawasan tersebut sudah terpenuhi sarana dan prasarana seperti : sarana jalan, jembatan, gorong-gorong, fasilitas umum, dan penyediaan lahan bagi transmigran. Untuk pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi sudah terpenuhi dan mulai berkembang dan ada peningkatan seperti layanan pendidikan, ( gedung SD di UPT Aek Nabirong sekarang sudah dibangun gedung perpustakaan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pasaman Barat), layanan kesehatan (sudah ada Pustu), layanan mental spiritual, pembentukan lembaga masyarakat dan lembaga pemerintah. Untuk meningkatkan/ pengembangan ekonomi , lokasi Aek Nabirong sebelum ditempatkan warga Transmigran merupakan lahan marginal yang tidak produktif, dan saat ini lahan tersebut sudah produktif dan saat ini sudah merupakan mata pencaharian utama warga Transmigran, sehingga kesejahteraan warga transmigrasi dan masyarakat sekitar ikut meningkat.

Tahun 2016 ditempatkan 30 KK ( 120 jiwa ) Transmigran di UPT Padang Tarok SP.1 Kabupaten Sijunjung yang berasal dari Kabupaten Klaten

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

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

- Sarana yaitu bangunan pusat bisnis, pasar grosir, sarana ibadah, rumah batik.
- Prasarana seperti : peningkatan jalan poros penghubung dalam kawasan Lunang silaut, jalan boulevard dipusat KTM, Tugu, gapura, sarana air bersih.
- Pengembangan masyarakat di kawasan KTM Lunang Silaut berupa :
  - bantuan – bantuan sarana prasarana produksi pertanian
  - terbentuknya lembaga usaha ekonomi yang terhimpun dalam wadah yang bernama HW Trans (Himpunan Wira Usaha Transmigrasi) yang terdiri dari Lunang dan Silaut, sehingga ekonomi dan tingkat kesejahteraan masyarakat di Kawasan Lunang Silaut bisa lebih meningkat dan sejahtera.

## 12. Peningkatan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitar kawasan transmigrasi

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

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

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

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

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

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

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

## 6. Monitoring, evaluasi dan dokumentasi

Upaya mempersiapkan transmigran agar mampu mengembangkan berbagai program kegiatan produktif di lokasi serta menggali dan mengaktulisasikan berbagai pengalaman dan keterampilan yang sudah ada, mengingat transmigran harus mampu berdaya guna, berhasil guna, serta bersaing dalam meningkatkan memampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan meningkatkan inovasi di pemukiman Transmigras. Melalui UPTD Balai Pelatihan Transmigrasi Sumatera Barat yang dibentuk dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 82 Tahun 2008 Tanggal 29 Agustus 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, merupakan unsur Unit Pelaksana Teknis Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas operasional Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat khususnya pelatihan bagi masyarakat di kawasan transmigrasi. Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja terpenuhinya sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi tahun 2014 dengan target 15,38 % dan realisasi 15,38 %.

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

### Formulasi Perhitungan

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

Jumlah kawasan diseluruh Sumatera Barat

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

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

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

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

INDIKATOR KINERJA	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan usaha ekonomi dan sosial budaya	50,00	50,00	100

### Formulasi Perhitungan

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

Jumlah kawasan diseluruh Sumatera Barat

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

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

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

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

1. Rendahnya kualitas dan kuantitas instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD
2. UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.
3. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.

4. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
5. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
6. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
7. Masih rendahnya ketataan 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.

## Program dan anggaran untuk pencapaian target pelayanan Dinsnakertrans Provinsi Sumatera

Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	622.879	323.804	940.582	724.130	1.064.806	744.652	709.634	554.224	-	-	-	95,45	94,25	-	-
Program Peningkatan Kulitas dan Porduktivtias Tenaga Kerja	5.834.339	9.013.299	7.662.716	5.868.384	5.149.027	2.753.335	3.250.664	2.991.544	-	-	97,37	97,96	97,39	-	-
Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Disversifikasi Usaha	1.029.698	1.283.427	2.111.340	1.459.595	3.053.000	736.946	625.328	699.355	-	-	93,12	96,90	91,99	-	-
Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	745.363	434.556	772.966	625.486	1.945.000	319.189	390.672	350.065	-	-	87,25	92,46	93,68	-	-
Program Pengadaan, Peningkatan dan perbaikan Sarana dan Prasarana Laboratorium	415.213	212.500	233.800	-	253.153	585.891	626.647	884.951	-	-	98,89	98,00	151,2	-	-
Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem	151.950	1.102.747	1.377.395	981.585	2.060.000	100.012	62.589	51.376	-	-	99,78	-	95,32	-	-

Pengawasan Tenaga Kerja															
Program Transmigrasi (Pengembangan Wilayah Strategis dan Cepat Tumbuh)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Program Percepatan Pembangunan Dan Pengembangan Infrastruktur Pada Kawasan Khusus Dan Daerah Tertinggal	555.800	604.302	921.126	550.193	1.293.346	1.293.346	59.402	96.098	-	-	46,28	98,91	99,53	-	-
Program Gerakan Terpadu Pensejahteraan Fakir Miskin	71.675	-	-	-	-	-	71.913	400.776	-	-	97,04	98,95	98,21	-	-
Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	151.602	151.602	210.586	122.588	326.045	245.000	152.000	150.464	-	-	100	100	99,25	-	-

Program dan anggaran yang tidak dilaksanakan untuk pencapaian target pelayanan di Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat antara lain :

1. Program pengadaan, peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana laboratorium selama tahun 2011-2015 tidak selalu ada diakibatkan karena disesuaikan dengan kebutuhan pengadaan alat laboratorium.
2. Program pengembangan wilayah hanya ada pada tahun 2012 dan pada tahun 2013 – 2015 dirubah menjadi program percepatan pembangunan dan pengembangan infrastruktur pada kawasan khusus dan daerah tertinggal yang diakibatkan adanya Revisi RPJMD.
3. Program Gerakan Terpadu Pensejahteraan Fakir Miskin ada pada tahun 2013 s/d 2016 karena program ini untuk menunjang Standar Pelayanan Minimal (SPM) dengan indikator pelatihan tenaga kerja berbasis masyarakat dan sasarnya untuk masyarakat nelayan miskin. Sedangkan pada tahun 2017 dan selanjutnya program ini tidak ada lagi dikarenakan Naker tidak lagi merupakan Standar Pelayanan Minimal Dasar dan sudah diusulkan dihapus pada Perubahan RPJMD 2016-2021.

#### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumbar.**

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

Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang merupakan bagian pembangunan daerah yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan harapan kemiskinan dan jumlah penganggur dan setengah penganggur dapat ditekan atau diperkecil. Sehubungan dengan hal tersebut kondisi permasalahan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian ternyata sangat terkait erat dengan keadaan ekonomi yang berkembang setiap saat.

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

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

Melihat kenyataan tersebut masalah Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian merupakan masalah nasional yang serius dan harus segera dipecahkan bersama baik antara pihak pemerintah dan swasta, maupun antar instansi pemerintah. Dalam hal ini pemerintah mempunyai peranan sangat penting yaitu disamping sebagai penggerak, pemerintah juga ikut serta menciptakan perluasan kesempatan kerja dan penanganan masalah pengurangan pengangguran. Berbagai kegiatan yang selama ini dilakukan

oleh pemerintah dalam hal ini Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat pada kenyataannya memperoleh animo dan mendapat sambutan yang baik dari masyarakat. Namun demikian hal tersebut bukanlah alasan untuk berpuas diri melainkan sebaliknya merupakan penambah semangat untuk terus berinovasi termasuk mengadopsi perkembangan serta kemajuan teknologi untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

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

**Tabel : 2.4.1**  
**Angkatan Kerja Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat**  
**Tahun 2014- 2018**

Kab./Kota	Tahun (orang)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Kabupaten Kepulauan Mentawai	39.934	42.739	44.219	44.219	43.180
Kabupaten Pesisir Selatan	185.773	176.530	203.837	203.837	214.538
Kabupaten Solok	160.679	170.984	172.164	172.164	174.627
Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung	98.712	106.754	107.708	107.708	109.572
Kabupaten Tanah Datar	167.911	164.485	166.209	166.209	172.880
Kabupaten Padang Pariaman	179.161	167.701	181.864	181.864	186.482
Kabupaten Agam	223.487	217.279	226.268	226.268	236.097
Kabupaten Lima Puluh Koto	179.036	187.746	194.002	194.002	196.760
Kabupaten Pasaman	137.867	112.123	130.838	130.838	125.282
Kabupaten Solok Selatan	69.468	73.027	78.485	78.485	86.284
Kabupaten Dharmasraya	105.322	102.861	107.013	107.013	116.445
Kabupaten Pasaman Barat	162.196	183.878	194.982	194.982	192.908
Kota Padang	389.991	394.092	422.196	422.196	435.998
Kota Solok	28.274	30.726	32.115	32.115	31.624
Kota Sawahlunto	27.810	30.018	31.049	31.049	32.171
Kota Padang Panjang	22.001	23.429	23.543	23.543	24.280
Kota Bukit Tinggi	57.044	60.107	60.306	60.306	64.551
Kota Payakumbuh	61.323	63.017	66.919	66.919	67.083
Kota Pariaman	36.004	38.667	39.958	39.958	41.368
JUMLAH	2.331.993	2.346.163	2.483.675	2.483.675	2.552.130

Sumber : BPS, Provinsi Sumatera Barat

Tabel: 2.4.2

Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat Tahun 2014 - 2018

Kab./Kota	Tahun (orang)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Kabupaten Kepulauan Mentawai	1,66	1,25	1,96	1,96	2,27
Kabupaten Pesisir Selatan	9,58	11,69	5,95	5,95	5,85
Kabupaten Solok	3,55	3,97	6,05	6,05	5,92
Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung	3,58	4,26	3,32	3,32	3,20
Kabupaten Tanah Datar	3,30	4,46	3,72	3,72	3,86
Kabupaten Padang Pariaman	7,84	5,80	6,65	6,65	6,90
Kabupaten Agam	5,56	6,05	4,23	4,23	4,82
Kabupaten Lima Puluh Koto	2,41	3,78	2,60	2,60	2,70
Kabupaten Pasaman	3,27	5,06	6,81	6,81	5,88
Kabupaten Solok Selatan	4,93	6,30	5,54	5,54	5,85
Kabupaten Dharmasraya	2,94	3,51	3,69	3,69	3,94
Kabupaten Pasaman Barat	8,17	3,79	3,99	3,99	3,37
Kota Padang	12,28	14,00	9,44	9,44	9,18
Kota Solok	6,49	4,72	5,88	5,88	5,97
Kota Sawahlunto	6,38	7,18	6,19	6,19	5,75
Kota Padang Panjang	8,29	6,33	5,43	5,43	5,28
Kota Bukit Tinggi	3,93	6,04	6,94	6,94	7,15
Kota Payakumbuh	6,36	7,07	3,45	3,45	3,78
Kota Pariaman	10,85	6,61	5,97	5,97	5,72
JUMLAH	6,50	6,89	6,89	5,58	5,55

Sumber : BPS, Provinsi Sumatera Barat

**Tabel 2.4.3**  
**Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2016 Menurut Provinsi**

Tahun 2015 Provinsi	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Peringkat	Tingkat Status
D.K.I. Jakarta	68,92	1	Menengah atas
D.I. Yogyakarta	67,92	2	Menengah atas
Bali	66,01	3	Menengah atas
Kalimantan Timur	65,34	4	Menengah bawah
Kepulauan Riau	64,14	5	Menengah bawah
Sumatera Barat	61,41	7	Menengah bawah
Jambi	60,11	8	Menengah bawah
Rata-rata Nasional	57,46		

Sumber : Pusdatin Kemnaker

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

## **2.5. Pelayanan Ketenagakerjaan Responsif Gender.**

Program dan kegiatan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan di Sumatera Barat berorientasi kepada pelayanan yang responsif gender. Dalam kacamata pengarusutamaan gender, perempuan dan laki-laki berkesempatan untuk terlibat dan dilibatkan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

Dalam konteks penerapan PPRG, data terpisah menurut jenis kelamin dan gender statistic sangat diperlukan untuk memformulasikan kebijakan pembangunan. Dalam konteks ini, data terpisah di bidang Ketenagakerjaan berikut ini menjadi acuan yang sangat berharga untuk menentukan strategi

serta arah kebijakan pembangunan Ketenagakerjaan yang responsif gender dapat ditampilkan pada tabel sbb :

**TABEL 2.5.1**  
**PENDUDUK USIA KERJA DI PROVINSI SUMATERA BARAT**  
**MENURUT DAERAH DAN JENIS KELAMIN**

DAERAH	TAHUN				
	2014	2015	2016	2017	2018
<b>JENIS KELAMIN</b>					
Laki-Laki	1.757.082	1.787.275	1.815.790	1.845.885	1.871.208
Perempuan	1.820.137	1.846.961	1.872.336	1.900.945	1.923.190
<b>JUMLAH</b>	<b>3.577.219</b>	<b>3.634.236</b>	<b>3.688.126</b>	<b>3.746.830</b>	<b>3.794.398</b>

Data Pusdatinaker

**TABEL 2.5.2**  
**ANGKATAN KERJA DI PROVINSI SUMATERA BARAT**  
**MENURUT DAERAH DAN JENIS KELAMIN**

TAHUN 2014 s.d. 2018

DAERAH	TAHUN				
	2014	2015	2016	2017	2018
<b>JENIS KELAMIN</b>					
Laki-Laki	1.410.081	1.423.201	1.472.552	1.477.595	1.503.454
Perempuan	921.912	922.962	1.001.262	1.006.080	1.048.676
<b>JUMLAH</b>	<b>2.331.993</b>	<b>2.346.163</b>	<b>2.473.814</b>	<b>2.483.675</b>	<b>2.552.130</b>

Data Pusdatinaker

**TABEL 2.5.3**  
**PENDUDUK YANG BEKERJA DI PROVINSI SUMATERA BARAT**  
**MENURUT DAERAH DAN JENIS KELAMIN**

TAHUN 2014 s.d. 2018

DAERAH	TAHUN				
	2014	2015	2016	2017	2018
<b>JENIS KELAMIN</b>					
Laki-Laki	1.322.973	1.328.153	1.399.964	1.404.270	1.429.589
Perempuan	857.363	856.446	947.947	940.7026	980.861
<b>JUMLAH</b>	<b>2.180.336</b>	<b>2.184.599</b>	<b>2.347.911</b>	<b>2.344.972</b>	<b>2.410.450</b>

Data Pusdatinaker

### **BAB III**

## **ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

### **3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan**

#### **Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.**

Jalannya roda pembangunan tidak dapat dilepaskan dari pertumbuhan ekonomi yang ada.

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

Sumatera Barat sebagai salah satu Provinsi yang jumlah angkatan kerjanya sebesar 2.483.670 jiwa, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi. Bonus demografi menjadi dasar meningkatkan produktivitas dan memicu pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan SDM. Saat tingkat fertilitas turun, pertumbuhan pendapatan per kapita untuk memenuhi kebutuhan dasar penduduk usia anak-anak dapat dialihkan untuk peningkatan mutu manusia sebagai modal pembangunan. Di saat yang sama, jumlah anak yang sedikit akan memberi peluang bagi kaum perempuan untuk masuk pasar kerja. Bonus demografi akan menjadi windows of opportunity bila disokong oleh SDM yang berkualitas. Jika jumlah penduduk produktif yang lebih besar dapat dioptimalkan untuk mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasilnya dapat dimanfaatkan untuk kemajuan di masa depan. Namun bonus demografi menjadi

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

Data angkatan kerja Sumatera Barat pada Agustus 2017 (BPS Sumbar, 2017), sebanyak 2,48 juta orang, naik 9,86 ribu orang bila dibandingkan Agustus 2016. Kondisi ini mengalami fluktuasi yang sama dengan Nasional yakni angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2015 sebanyak 122,4 juta orang, berkurang sebanyak 5,9 juta orang dibanding Februari 2015 dan bertambah sebanyak 510 ribu orang dibanding Agustus 2015. Jumlah pengangguran di Sumatera Barat mengalami peningkatan pada Agustus 2017 yaitu sebanyak 12.800 orang 10,17 persen jika dibandingkan keadaan Agustus 2016 sebanyak 125.900 orang.

Permasalahan utama Ketenagakerjaan yang masih dihadapi Provinsi Sumatera Barat adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan (1) tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi,

(3) masih rendahnya kualitas pencari kerja, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, dan (5) motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah. Pengangguran bisa bersifat sementara, terutama dikalangan yang baru lulus memerlukan waktu sebelum mereka mendapatkan pekerjaan. Diindikasikan pula kecenderungan pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik khususnya yang berpendidikan sekolah menengah ke atas karena adanya kekurang sesuaian antara kurikulum pendidikan dengan jenis pekerjaan yang diinginkan di satu pihak, serta kebutuhan ketrampilan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lain pihak. Belum lagi potensi kenaikan angka pengangguran usia muda berumur 15 – 19 tahun.

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

kerja lebih besar dari peluang kesempatan kerja. Kesenjangan antara keterampilan pencari kerja dan kompetisi yang dibutuhkan pasar masih ada. Berdasarkan berita resmi Statistik Provinsi Sumatera Barat No.66/11/13/thXiX, 07 November 2016, penyerapan tenaga kerja hingga Agustus 2017 masih didominasi oleh penduduk bekerja yang berpendidikan rendah yaitu SMP kebawah yakni sebanyak 1,30 juta orang atau (55,62%) dan sekolah menengah keatas sebanyak 701,38 ribu orang atau (29,91%), sedangkan penduduk bekerja yang berpendidikan tinggi hanya sebanyak 339,30 ribu orang (14,47 %) mencakup berpendidikan diploma sebanyak 86,60 ribu orang dan 252,70 ribu orang berpendidikan Universitas Provinsi Sumatera Barat memiliki 12 BLK yakni BLKI Padang, BLK Padang Panjang, BLK Payakumbuh, BLK Pariaman, BLK Lubuk Sikaping, BLK Sungai Darel, BLK Solok, BLK Solok Selatan, BLK Painan dan BLK Sijunjung, BLK Tanah Datar dan BLK Agam Jurusan yang tersedia pada masing masing BLK yakni 8 jurusan kecuali BLK Lubuk Sikaping yakni 5 Jurusan dan BLK Sijunjung 4 jurusan. Kondisi tenaga instruktur Balai Latihan Kerja (BLK) di Sumatera Barat dari sisi jumlah bervariasi, secara idealnya dari 12 BLK tersebut jumlah instrukturnya sesuai dengan kapasitas adalah 192 orang namun tenaga instruktur yang ada adalah sebanyak 147 orang (dengan rincian 106 orang sudah pendidikan dasar, 26 orang sedang pendidikan dasar dan 15 orang belum pendidikan dasar) kekurangan instruktur 38 orang. Disamping BLK pemerintah Sumatera Barat juga mempunyai 320 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Dari 320 ini baru 107 LPKS yang sudah terakreditasi yang secara aturan dapat melakukan pelatihan berbasis kompetensi. Dengan kondisi inilah Sumatera Barat belum dapat menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) secara optimal. Sarana dan prasarana yang tersedia dalam jumlah tertentu di setiap unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat juga memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Namun, secara kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, sehingga pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan tersebut belum dapat dicapai secara optimal, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja Disnakertrans Provinsi

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

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

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KON DISI SAAT INI	STANDAR YANG DIGUNA- KAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
Hasil analisis gambaran pelayanan Disnaker- trans Prov. Sumatera Barat	Pelatihan kerja belum sepenuh nya mampu meng akomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten	ndeks Pembangunan Tenaga Kerja	Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas dan kualitas pelatihan.	Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi.	Rendahnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD.
			Belum maksimalnya sosialisasi dan pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan.	Sebagian masyarakat belum mengenal UPTD BLK/ BPPD sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPTD BLK/ BPPD secara memadai.	UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.
			Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.	Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAATINI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik.	
			Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.	Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPTD BLK/BPPD.	
			Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.	Belum semua Kabupaten /Kota memberikan kontribusi terhadap penyiapan/ pelatihan tenaga kerja	
Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas.	SPM Bidang Ketenagakerjaan		Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.	Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan SD ke bawah).	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.
			Sistem, mekanisme dan sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif.	Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch).	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
			Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di	Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja.	Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal.

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KON DISI SAATINI	STANDAR YANG DIGUNA- KAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			sektor informal.		
			Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal.	Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja.	
			Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.	Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja.	
				Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan dalam daerah).	
				Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan.	
				Angkatan kerja (terutama yg berusia muda ) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset).	
				Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang	

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAAT INI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			penempatan tenaga kerja.		
Perselisihan hubungan Industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama belum optimal.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	<p>Minimnya kualitas dan kuantitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan.</p> <p>Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama.</p> <p>Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja.</p>	<p>Minimnya kedekatannya perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit di perusahaannya.</p> <p>Fungsi LKS Bipartit di perusahaan belum optimal sehingga banyak kasus perselisihan tidak dapat diselesaikan secara internal.</p> <p>Regulasi aturan mengenai upah minimum masih belum bisa dijadikan acuan secara permanen.</p> <p>Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja.</p>	Masih rendahnya ketertiban perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja	
Kepesertaan buruh/pekerja pada Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi buruh/pekerja masih belum optimal..	Kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.	Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.	
Pelaksanaan pengawasan Ketenagakerjaan (pemeriksaan perusahaan & pengujian	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan belum optimal	Minimnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan perusahaannya sesuai UU No. 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor Ketenagakerjaan di	Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal.	

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAATINI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	peralatan di perusahaan) belum optimal.			perusahaan.	
			Belum optimalnya penegakan hukum norma Ketenagakerjaan.	Belum optimalnya kepatuhan perusahaan untuk menerapkan hukum norma Ketenagakerjaan.	
			Belum optimalnya mekanisme pelaporan pengawasan Ketenagakerjaan melalui Permenakertrans No. 09 Tahun 2005.		
	Belum optimalnya pemindahan dan penempatan transmigrasi.	--	Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian.	Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya) yg menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran.	Penempatan transmigrasi tenaga kerja sering tertunda karena pembangunannya banyak terkendala.  Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi.
			Masih banyak lokasi yang dikembangkan belum clear and clean.	Masih rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi.	Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.

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

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

**Tabel 3.1.2  
Identifikasi Isu-Isu Strategis (Lingkungan Eksternal)**

NO	ISU STRATEGIS			
	DINAMIKA INTERNASIONAL	DINAMIKA NASIONAL	DINAMIKA REGIONAL/LOKAL	LAIN-LAIN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Perkembangan ekonomi dunia yang fluktuatif.	Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).	Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- APEC (<i>Asia Pacific Economic Cooperation</i>).</li> <li>- ACFTA (<i>ASEAN-China Free Trade Agreement</i>).</li> <li>- AEC (<i>ASEAN Economic Community</i>).</li> <li>- MDGs (<i>Millenium Development Goals</i>).</li> <li>- MEA (<i>Masyarakat Ekonomi</i>)</li> </ul>	Kualitas/kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.	Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.	<i>Gender Mainstreaming</i> (Pengarus-utamaan Gender).
3	Pekerjaan yang Layak atau <i>Decent Work</i> (ILO).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional Tahun 2015 sebesar 6,18%.</li> <li>- Berlakunya BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Sumatera Barat Tahun 2015 sebesar 6,89%.</li> <li>- Berlakunya BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014.</li> </ul>	
4	HDI ( <i>Human Development Index</i> ).	IPM (Indeks Pembangunan Manusia) ranking 124 dari 187 Negara.	IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Sumatera Barat ranking 9 dari 34 Provinsi.	
5	<i>Social Protection Floor</i> .	MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).	Angka kemiskinan Sumatera Barat September Tahun 2015 sebesar 6,71 menurun dibandingkan tahun sebelumnya.	
		Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.	Pemanfaatan bonus demografi.	

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

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

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

<b>Visi: "TERWUJUDNYA SUMATERA BARAT YANG MADANI DAN SEJAHTERA"</b>				
No	<b>MISI DAN PROGRAM GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR SUMATERA BARAT</b>	<b>PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD</b>	<b>FAKTOR</b>	
			<b>PENGHAMBAT</b>	<b>PENGHAMBAT</b>
	Misi 4 : Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya pembangunan daerah.			
	1. Program pelayanan administrasi perkantoran. 2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur. 3. Program peningkatan disiplin aparatur. 4. Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur. 5. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan 6. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja 7. Peningkatan kesempatan kerja dan diversifikasi usaha. 8. Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan 9. Program perlindungan	<b>INTERNAL :</b> Pelatihan kerja : - Rendahnya kualitas dan kuantitas instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD - UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. - Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.	<b>INTERNAL :</b> pelatihan kerja - Instruktur / SDM tenaga kepelatihan kurang - Kuantitas sarana dan prasarana pelatihan kerja belum mencapai standar yang ditetapkan - Kerjasama lintas sektor belum maksimal - Masih terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) berserta sumber daya pendukungnya. - Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. - Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan	<b>INTERNAL :</b> pelatihan kerja - Revitalisasi UPTD/BLK menjadi bertaraf internasional. - Meningkatnya MoU dengan perusahaan dan stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan - Pembinaan terhadap 120 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). - Menghitung produktivitas tenagakerja untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

	<p>tenaga kerja dan sistem pengawasan tenaga kerja</p> <p>10. Program pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana laboratorium</p> <p>11. Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah</p> <p>12. Percepatan pembangunan dan pengembangan infrastruktur pada kawasan khusus dan daerah tertinggal</p>		<p>jumlah kebutuhan.</p>	
		<p><u>Penempatan tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.</li> <li>- Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.</li> <li>- Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal</li> </ul>	<p><u>Penempatan tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Program perluasan lapangan kerja sektor formal dan informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kesulitan memperoleh pekerjaan ? Sistem, sarana dan prasarana informasi pasar kerja kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif.</li> <li>- Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.</li> </ul>	<p><u>Penempatan tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.</li> <li>- Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping dan penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- kerjasama lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal dan informal belum optimal.</li> <li>- Minimnya alokasi dana pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada</li> </ul>	
		<p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal.</li> </ul>	<p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum optimalnya Kuantitas dan kualitas SDM staf dan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.</li> <li>- Belum optimalnya penegakan hukum norma Ketenagakerjaan dan K.3</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan keperusahaan</li> <li>- Labor Hiperkes belum terakreditasi</li> <li>- Kurangnya SDM dalam melakukan pengujian/pemeriksaan K3</li> </ul>	<p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma Ketenagakerjaan,dan K.3</li> <li>- Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan &amp; memperluas jangkauan pelayanan.</li> <li>- Tersedianya kwantitas dan kualitas SDM staf dan fungsional pengawas yang berkompeten.</li> <li>- Sarana dan prasarana alat laboratorium pengujian/ pemeriksaan K3 yang ada di Hiperkes</li> </ul>
		<p><u>Ketransmigrasiyan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penempatan transmigrasi tenaga kerja sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala.</li> <li>- Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi.</li> </ul>	<p><u>Kettransmigrasiyan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurangnya tanggapan Pemda Kabupaten dalam pelaksanaan pembangunan permukimantransmigrasi sehingga terlambatnya ditempatkan warga transmigran.</li> <li>- Rendahnya tingkat pendidikan warga transmigran.</li> <li>- Rendahnya produktivitas</li> </ul>	<p><u>Kettransmigrasiyan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan bantuan teknis kepada kabupaten sebagai pelaksana kegiatan.</li> <li>- Memberikan pelatihan kepada warga transmigran.</li> <li>- Telah tersedianya sarana dan prasarana sesuai standar minimal untuk pengembangan masyarakat</li> </ul>

	-Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.	<p>transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi.</p> <p>- Mayoritas tanah yang dicadangkan berada di dalam kawasan hutan.</p>	<p>transmigran.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Telah tersedianya tanah yang dicadangkan untuk transmigran.</li> <li>- Meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan teknis pertanian dan non pertanian sehingga dapat menjadikan motivator bagi transmigran lainnya.</li> </ul>
--	--	--	--

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

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

**Tabel 3.3.1**  
**Permasalahan Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat**  
**Berdasarkan Sasaran Revisi renstra K/L beserta Faktor Penghambat**  
**dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya**

N O	SASARAN JANGKA MENENGAH REVISI RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPDPROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
1.	Peningkatan kopetensi dan produktivitas tenaga kerja.	<u>INTERNAL :</u>  <u>Pelatihan kerja :</u>  - Rendahnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD	<u>INTERNAL :</u>  <u>Pelatihan kerja :</u>  -Kerjasama lintas sektor belum maksimal. -Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan.	<u>INTERNAL :</u>  <u>Pelatihan kerja :</u>  - Revitalisasi UPTD/BLK menjadi bertaraf internasional.  - Meningkatnya MoU dengan perusahaan & stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan.
2.	Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.	- UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.	-Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.  - Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.	  - Menghitung produktivitas tenagakerja untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.
3.	Penciptaan hubungan industrial yg harmonis dan perbaikan iklim Ketenagakerjaan .	- Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.	-Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.	  - Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.
4.	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system pengawasan	<u>Penempatan tenaga kerja :</u>  - Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.	<u>Penempatan tenaga kerja :</u>  -Program perluasan lapangan kerja sektor formal dan informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kesulitan memperoleh pekerjaan	<u>Penempatan tenaga kerja :</u>  - Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.
5.	Ketenagakerjaan	- Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	- Sistem, sarana dan prasarana informasi pasar kerja kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.	  - Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.
6.	Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan, dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel.	- Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal	-Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.	  - Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.
6.	Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan.			

N O	SASARAN JANGKA MENENGAH REVISI RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPDPROVINSI	SEBAGAI FAKTOR PENGHAMBAT		PENDORONG
	7. Peningkatan kepuasan stakeholders dalam pelayanan perencanaan, penelitian, dan pengembangan, data dan informasi Ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- kerjasama lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal &amp; informal belum optimal.</li> <li>- Minimnya alokasi dana pelayanan penempatan &amp; perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah pengangguran yang ada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma Ketenagakerjaan</li> <li>- Satgas TKI Ilegal untuk mendorong optimisasi perlindungan TKI</li> </ul>	
	Revisi renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi	<u>Hubungan Industrial :</u>	<u>Hubungan Industrial :</u>	<u>Hubungan Industrial :</u>	
	a. Menyediakan tanah untuk kebutuhan pembangunan permukiman di kawasan trans seluas 975.750 Ha untuk 72 Satuan Permukiman (SP) pada 144 Kwsn Trans;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih rendahnya ketataan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja</li> <li>- Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum optimalnya kuantitas dan kualitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan Hubungan Industrial</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan dan sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan bagi kepesertaan LHK dan TKLHK.</li> <li>- Belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM (Mediator dan staf) yang melaksanakan pembinaan</li> <li>- Alokasi anggaran belum mencukupi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tersedianya kuantitas dan kualitas SDM yang kompeten</li> <li>- Terbentuknya lembaga LKS Tripartit</li> <li>- Terlaksananya peran dan fungsi LKS Tripartit</li> <li>- Meningkatkan pembinaan dan sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan</li> </ul>	
	b. Melakukan pengurusan dan pemeliharaan areal HPL transmigrasi;				
	c. Penyediaan tanah transmigrasi melalui penyediaan tanah untuk permukiman, usaha, sarana dan prasarana, Sertifikat HPL, dan Identifikasi dan penataan pertanahan;		<u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u>	<u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u>	
	d. Melakukan Pembinaan Potensi Kawasan Transmigrasi, melalui kegiatan:	<u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum optimalnya Kuantitas dan kwalitas SDM staf dan fungsional I Pengawas Ketenagakerjaan.</li> <li>- Belum optimalnya penegakan hukum norma Ketenagakerjaan dan K.3</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma Ketenagakerjaan dan K.3</li> <li>- Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg</li> </ul>
	e. Identifikasi dan Informasi Potensi Kawasan Transmigrasi				
	f. Penyusunan Rencana Kawasan				

N O	SASARAN JANGKA MENENGAH REVISI RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPDPROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
	<p>Transmigrasi</p> <p>g. Advokasi Kawasan.</p> <p>h. Fasilitasi Penetapan Kawasan.</p> <p>i. Mediasi dan Kerjasama Antar Daerah</p> <p>j. Melakukan Penyusunan Rencana Perwujudan Kawasan Transmigrasi, dengan rincian :</p> <p>Ketransmigrasi :</p> <p>k. Penyusunan Rencana Satuan Kawasan Pengembangan (RSKP)</p> <p>l. Penyusunan Rencana Satuan Permukiman (RTSP)</p> <p>m. Penyusunan rencana pembangunan sarana dan prasarana</p> <p>n. Penyusunan Perencanaaan Pengembangan Masyarakat.</p> <p>o. Melakukan pembangunan permukiman transmigrasi dengan rincian:</p> <p>p. Pembangunan RTJK</p> <p>q. Pembangunan Fasilitas Umum</p> <p>r. Pembangunan Sarana Air Bersih (SAB)</p> <p>s. Pembangunan jalan</p> <p>t. Pembangunan jembatan</p> <p>u. Pembukaan lahan</p> <p>RENCANA STRATEGIS DITJEN PKP2TRANS TAHUN 2015-</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- keperusahaan</li> <li>- Belum tersedianya fasilitas IT (Laptop) bagi pengawas Ketenagakerjaan.</li> <li>- Peningkatan kompetensi bagi tenaga teknis.</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penempatan transmigrasi tenaga kerja sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala.</li> <li>- Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi</li> <li>- Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.</li> </ul> <p><u>EKSTERNAL</u></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi.</li> <li>- Sebagian masyarakat belum mengenal UPTD /BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPTD/BLK secara memadai.</li> <li>- Informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik, masih kurang sosialisasi kepada masyarakat .</li> <li>- Masih banyak wilayah yang belum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- memudahkan &amp; memperluas jangkauan pelayanan.</li> <li>- Tersedianya kuantitas dan kualitas SDM staf dan fungsional pengawas yang berkompeten.</li> <li>- SDM yang memenuhi kriteria.</li> </ul> <p><u>EKSTERNAL :</u></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatnya ketersediaan kesempatan kerja di sektor formal dan informal oleh pemerintah dan pelaku ekonomi</li> <li>- Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan &amp; memperluas jangkauan pelayanan</li> <li>- Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja</li> </ul>	

N O	SASARAN JANGKA MENENGAH REVISI RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPDPROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
2019	<p>A. Melakukan penataan persebaran penduduk setempat serta perpindahan dan penempatan transmigran pada kawasan transmigrasi sejumlah + 3,5 juta KK, melalui kegiatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penduduk setempat yang difasilitasi melalui penataan persebaran penduduk setempat</li> <li>2. Penduduk yang difasilitasi perpindahan dan penempatan nya ke kawasan transmigrasi</li> <li>3. Pelatihan calon transmigran</li> </ol> <p>B. Tersedianya dukungan manajemen dan teknis terhadap pelaksanaan pembangunan transmigrasi dan perpindahan transmigrasi, dengan indikator pencapaian sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program dan anggaran untuk setiap satuan kerja</li> <li>2. Pelaksanaan anggaran dan pelaporan</li> <li>3. Sarana dan prasarana kerja bagi 6 Satuan Kerja</li> <li>4. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi</li> <li>5. Penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria.</li> <li>6. Berkembangnya 144 kawasan</li> </ol>	<p>terjangkau oleh pelayanan UPTD/BLK.</p> <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah).</li> <li>- Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (<i>mismatch</i>).</li> <li>- Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja.</li> <li>- Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja.</li> <li>- Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja.</li> <li>- Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan.</li> <li>- Angkatan kerja (terutama yg berusia muda ) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset).</li> <li>- Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja.</li> <li>- Rendahnya tingkat investasi di daerah menyebabkan minimnya kesempatan</li> </ul> <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum optimalnya fungsi LKS Tripartit</li> <li>- Rendahnya kesadaran perusahaan dalam</li> </ul>	<p>terampil/kompeten.</p> <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatnya ketersediaan kesempatan kerja di sektor formal dan informal oleh pemerintah dan pelaku ekonomi</li> <li>- Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan &amp; memperluas jangkauan pelayanan</li> <li>- Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten.</li> </ul> <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perubahan Program Jamsostek menjadi BPJS</li> </ul>	

N O	SASARAN JANGKA MENENGAH REVISI RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPDPROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
	<p>yang berlokus pada 72 satuan pemukiman (SP) menjadi pusat satuan kawasan pengembangan (SKP).</p> <p>7.Berkembang 20 kawasan perkotaan baru (PKB) menjadi embrio kota kecil/kota kecamatan.</p>	-	<p>membentuk sarana –sarana hubungan industrial (LKS Bipartit, PP, PKB dan SP)</p> <p>Rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial</p> <p>Keterlibatan pihak ketiga dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial</p> <p>Rendahnya pemahaman petugas kabupaten / kota yang tidak memiliki mediator terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>Masih kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan</p> <p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum optimalnya kepatuhan perusahaan untuk menerapkan hukum norma Ketenagakerjaan dan K3.</li> <li>- Rendahnya kesadaran pelaksanaan K3 diperusahaan sesuai UU No.1 Tahun 1970 ttg Keselamatan Kerja</li> <li>- Kurangnya kesadaran perusahaan untuk melaksanakan peraturan Ketenagakerjaan</li> <li>- Belum terpahaminya seluruh peraturan perundang Ketenagakerjaan oleh perusahaan (WLK, penerapan norma K.3 dan pengujian peralatan dll)</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulasi untuk proses pengadaan barang</li> </ul>	<p>Ketenagakerjaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terbentuknya sarana hubungan industrial di perusahaan</li> <li>- Meningkatnya peran dan fungsi sarana hubungan industrial yang ada (seperti PP, PKB, dll)</li> </ul> <p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatnya peranan dan fungsi ahli K3 di perusahaan maupun organisasi A2K3 dan PJK3.</li> <li>- Laboratorium K3 hendaknya menerapkan ISO 17025.</li> <li>- .</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya kerjasama antara</li> </ul>

N O	SASARAN JANGKA MENENGAH REVISI RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPDPROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			<p>dan jasa pembangunan permukiman transmigrasi belum sempurna.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Waktu penempatan dan seleksi berada di akhir tahun anggaran, sehingga SDM transmigrasi yang terseleksi kurang memenuhi syarat.</li> <li>- Kurangnya kepedulian transmigran akan hasil pembangunan yang telah dilaksanakan.</li> <li>- Rendahnya komitmen antara pemerintah daerah dengan stakeholder terhadap pencadangan tanah transmigran.</li> </ul>	<p>pusat, provinsi dan kabupaten untuk terlaksananya penepatan transmigrasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Adanya modul pelatihan transmigran</li> <li>. Sarana dan prasarana yang dialokasikan oleh pusat untuk pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi sesuai standar.</li> <li>. Adanya petunjuk Juklak dan Juknis tentang pencadangan tanah dari Pusat.</li> </ul>

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

Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan, dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lain (UU 23 Tahun 2014). Interaksi manusia dan lingkungan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi lingkungan hidup. Implikasi dari interaksi yang dilakukan adalah dampak positip dan negatip terhadap kualitas lingkungan. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya memerlukan sumber daya alam yang

berupa: tanah, air dan udara dan sumber daya alam yang lain yang termasuk ke dalam sumber daya alam yang dapat diperbaharui maupun yang tidak dapat diperbaharui. Namun demikian, harus disadari bahwa sumber daya alam yang kita perlukan mempunyai keterbatasan di dalam banyak hal, yaitu keterbatasan tentang ketersediaan menurut kuantitas dan kualitasnya. Sumber daya alam tertentu juga mempunyai keterbatasan menurut ruang dan waktu. Oleh sebab itu, diperlukan pengelolaan sumber daya alam yang baik dan bijaksana karena antara lingkungan dan manusia saling mempunyai kaitan yang erat.

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

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

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

### 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

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

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

- 1) Menerima usulan isu-isu strategis dari bidang-bidang.
- 2) Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut :
  - a. Menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah ditetapkan, dengan mengisi tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.5.1**  
**Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis**

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

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

**Tabel 3.5.2**  
**Nilai Skala Kriteria**

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

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

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

**Tabel 3.5.3  
Rata-Rata Skor Isu-Isu Strategis**

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

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

1. Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal.
2. Masih rendahnya ketataan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.
3. Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD
4. Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.
5. Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan usaha ekonomi
6. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal
7. UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal
8. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.

9. Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala.
10. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/ angkatan kerja
11. Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal  
Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal

Sasaran yang merupakan indikator pencapaian IKU Gubernur dan Wakil Gubernur oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yaitu :

***Menurunnya Tingkat Pengangguran  
Terbuka. Menurunkan Daerah Tertinggal***

**BAB IV**  
**TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH**  
**DISNAKERTRANS PROV. SUMBAR**

Sebagai penjabaran untuk mewujudkan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat melalui pelaksanaan misi keempat RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 yaitu “Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya pembangunan daerah”, dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat berperan mendukung pencapaian sasaran Gubernur yaitu menurunnya Tingkat Kemiskinan dan Pengangguran, maka dirumuskan tujuan dan Sasaran Dinas Tahun 2016-2021 yang akan dicapai sebagai bentuk perwujudan dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah, yaitu :

Tujuan dan Sasaran Strategis yang akan dicapai adalah :

1. Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), diukur dengan Indikator Kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Untuk mendukung tercapainya tujuan 1, maka ditetapkan Sasaran strategis sebagai berikut :

- a. Meningkatnya Serapan tenaga kerja, dengan Indikator Kinerja Persentase Serapan Tenaga Kerja.

- Persentase serapan melalui pelatihan dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah pencari kerja berkompeten melalui pelatihan kerja dibagi dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar di kali 100 %
- Persentase serapan melalui pelatihan pemagangan dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah pencari kerja melalui pemagangan dibagi dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar di kali 100 %
- Persentase serapan tenaga kerja sektor formal dengan formulasi perhitungan yaitu pencari kerja yang ditempatkan dibagi pencari kerja yang terdaftar di kali 100%
- Persentase serapan tenaga kerja sektor informal dengan formulasi perhitungan yaitu pencari kerja yang ditempatkan melalui pelatihan produktivitas dibagi pencari kerja yang terdaftar di kali 100%

- b. Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis, dengan Indikator Kinerja Jumlah Penurunan Kasus Ketenagakerjaan.
- Persentase peningkatan tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS dibagi dengan jumlah tenaga kerja di kali 100 %
  - Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan per undang-undangan ketenagakerjaan dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah perusahaan yang memenuhi peraturan per undang-undangan dibagi dengan jumlah perusahaan di kali 100 %
  - Persentase perusahaan yang melaksanakan SMK3 dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah perusahaan yang melaksanakan SMK3 dibagi dengan jumlah perusahaan yang wajib SMK3 di kali 100 %
  - Persentase perusahaan yang di syahkan PP/PKB dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah perusahaan yang terbentuk PP/PKB dibagi dengan jumlah perusahaan yang sesuai WLKdi kali 100 %
2. Untuk mendukung tercapainya tujuan 2, maka ditetapkan Sasaran strategis sebagai berikut :
- a. Meningkatnya Pembangunan kawasan transmigrasi, diukur dengan indikator kinerja Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun.didapatkan dari :
    - Jumlah kawasan yang menjadi target prioritas Bidang dan Kemeterian pada tahun 2014 s/d 2021.
  - b. Meningkatnya kemandirian transmigran, diukur dengan Indikator kinerja Indeks Kemandirian kawasan transmigrasi didapatkan dari :
    - Jumlah kawasan yang memenuhi sarana,prasarana dan pengembangan masyarakat dibagi jumlah kawasan transmigrasi di kali 100%

Tabel T-C.25.  
Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Perangkat Sesuai dengan Revisi Renstra Tahun 2016-2021

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET 2021	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASASARAN	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-					
						2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	65,15	1. Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Percentase Serapan Tenaga Kerja	58,15%	30,53%	23,66%	47,96%	48,32%	55,40%
				2. Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	Jumlah Penurunan Kasus Ketenagakerjaan	-	-	-	49,22%	43,11%	42,61%
2	Meningkatnya Kesejahteraan transmigran	Tingkat Kesejahteraan Transmigran	2 kawasan	3. Meningkatnya Pembangunan kawasan transmigrasi	Jumlah Kawasan transmigrasi yang dibangun	3 kawasan	2 kawasan	2 kawasan	2 kawasan	2 kawasan	2 kawasan
			68<IPK Trans >75	4. Meningkatnya Kemandirian transmigran	Indeks Kemandirian kawasan transmigrasi	-	-	-	IPK Trans <50 Trans <75	<50 IPK Trans >75	68<IPK Trans >75
3	Meningkatnya Kinerja Organisasi	Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB	5. Meningkatnya Tatakelola Organisasi	Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB	BB	BB	BB	BB	BB

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1. Strategi dan Kebijakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat**

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

**Tabel 5.1**  
**Strategi Pencapaian Indikator Sasaran Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi**

<b>FAKTOR EKSTERNAL</b>	<b>PELUANG :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan &amp; memperluas jangkauan pelayanan.</li> <li>- Program CSR (Corporate Social Responsibility) perusahaan untuk pemberdayaan masyarakat.</li> </ul>	<b>TANTANGAN :</b> <p><b>DINAMIKA INTERNASIONAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan ekonomi &amp; moneter global.</li> <li>- APEC (<i>Asia Pacific Economic Cooperation</i>).</li> <li>- ACFTA (<i>ASEAN-China Free Trade Agreement</i>).</li> <li>- AEC (<i>ASEAN Economic Community</i>).</li> <li>- Pekerjaan yang Layak atau <i>Decent Work</i> (ILO).</li> <li>- MDGs (<i>Millenium Development Goals</i>).</li> </ul>
	<b>FAKTOR INTERNAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten.</li> <li>- Program BPJS Ketenagakerjaan.</li> <li>- Keberadaan lembaga/asosiasi profesi.</li> <li>- Peningkatan pembuatan PP (Peraturan Perusahaan) dan PKB (Perjanjian Kerja Bersama)</li> </ul>	<p><b>DINAMIKA NASIONAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).</li> <li>- Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.</li> <li>- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional Tahun 2015 sebesar 6,25%.</li> <li>- BPJS Ketenagakerjaan</li> <li>- Kualitas SDM.</li> </ul>

<b>FAKTOR EKSTERNAL</b>	di perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IPM (Indeks Pembangunan Manusia) ranking 124 dari 187 Negara.</li> <li>- MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).</li> <li>- Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.</li> <li>- Disparitas wilayah.</li> <li>-</li> </ul> <p><u>DINAMIKA REGIONAL/LOKAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.</li> <li>- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Sumatera Barat Tahun 2015 sebesar 6,89%.</li> <li>- BPJS Ketenagakerjaan</li> <li>- Kualitas SDM.</li> <li>- IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Sumatera Barat ranking 9 dari 34 Provinsi.</li> <li>- Pemanfaatan Bonus Demografi.</li> <li>- Disparitas wilayah.</li> </ul> <p><u>LAIN-LAIN :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gender <i>mainstreaming</i> (pengarusutamaan gender).</li> </ul>
<b>FAKTOR INTERNAL</b>		
<b>KEKUATAN :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revitalisasi UPT BLK</li> <li>- Meningkatnya MoU dengan perusahaan &amp; stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan.</li> <li>- Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg</li> </ul>	<u>ALTERNATIF STRATEGI :</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi pelatihan serta perbaikan kurikulum pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dgn tingkat keterampilan dan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja.</li> <li>2. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja.</li> <li>3. Peningkatan kualitas dan optimalisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja.</li> </ol>	<u>ALTERNATIF STRATEGI :</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan BLK guna mendukung ketersediaan tenaga kerja profesional yang mampu bersaing di pasar kerja dalam dan luar negeri.</li> <li>2. Pembinaan dan pengembangan produktivitas masyarakat dan kalangan industri.</li> <li>3. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga</li> </ol>

<p>berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping &amp; penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.</li> <li>- Pembekalan Akhir Pemberangkatan untuk meminimalkan masalah TKI.</li> <li>- Tim Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Prov. Sumatera Barat sebagai koordinasi lintas instansi sektoral terkait upaya penciptaan kesempatan kerja secara terpadu.</li> <li>- Peningkatan peran URC (Unit Reaksi Cepat) dalam penanggulangan permasalahan hubungan industrial.</li> <li>- Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma Ketenagakerjaan.</li> <li>- Perda Prov. Sumatera Barat di bidang Ketenagakerjaan, seperti ijin mempekerjakan tenaga asing.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.</li> <li>5. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> <li>6. Peningkatan upaya pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.</li> <li>7. Penegakan hukum Ketenagakerjaan.</li> <li>8. Peningkatan partisipasi, kerjasama antar pemerintah daerah asal dengan pemerintah daerah tujuan (penempatan).</li> </ol>	<p>kerja di pasar kerja.</p>
<p><b>KELEMAHAN :</b></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur &amp; SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas &amp; kualitas pelatihan.</li> <li>- Belum maksimalnya sosialisasi &amp; pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan.</li> </ul>	<p><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kualitas dan optimalisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja.</li> <li>2. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>3. Pembudayaan kewirausahaan, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan</li> </ol>	<p><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi pelatihan serta perbaikan kurikulum pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dgn tingkat keterampilan dan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja.</li> <li>2. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja.</li> <li>3. Pembinaan dan pengembangan produktivitas masyarakat dan kalangan industri.</li> <li>4. Peningkatan profesionalisme tenaga pelatihan dan</li> </ol>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.</li> <li>- Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.</li> <li>- Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.</li> </ul> <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.</li> <li>- Sistem, mekanisme &amp; sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal &amp; efektif.</li> <li>- Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda &amp; berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.</li> <li>- Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal &amp; informal belum optimal.</li> <li>- Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan &amp; perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.</li> </ul> <p><u>Hubungan Industrial :</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>kesempatan kerja di sektor informal.</li> <li>4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> <li>5. Penguatan kapasitas dan pemberdayaan kelembagaan hubungan industrial untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis.</li> <li>6. Optimalisasi pelaksanaan dan pembudayaan K3 di tempat kerja.</li> <li>7. Peningkatan partisipasi pembinaan transmigran pasca penempatan.</li> <li>8. Optimalisasi pelayanan perpindahan dan penempatan transmigran.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>instruktur pelatihan kerja.</li> <li>5. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>6. Peningkatan profesionalisme tenaga fungsional Pengantar Kerja.</li> <li>7. Perbaikan syarat kerja dan sistem pengupahan untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yg kondusif dan harmonis, serta mendukung upaya perlindungan dan perbaikan kesejahteraan pekerja.</li> <li>8. Peningkatan profesionalisme tenaga fungsional di bidang hubungan industrial.</li> <li>9. Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga fungsional pengawas Ketenagakerjaan, serta fungsional litkayasa/perekayasa.</li> </ul>
--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan.</li> <li>- Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja.</li> </ul> <p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Sumatera Barat.</li> <li>- Lemahnya penegakan hukum norma Ketenagakerjaan.</li> <li>- Belum optimalnya mekanisme pelaporan pengawasan Ketenagakerjaan melalui Permenakertrans No. 09 Tahun 2005.</li> <li>- Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan Jamsostek bagi buruh/pekerja masih minim.</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian.</li> </ul>		
--	--	--

**Tabel 4.7**  
**Penentuan Alternatif Strategi**  
**Pencapaian Indikator Sasaran Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian**

No	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGI
1.	Meningkatnya tata kelola organisasi	1. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja 2. % capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program/kegiatan	1. Meningkatkan pengawasan internal dan ekternal serta pengawasan masyarakat dan ketegasan tindak lanjut. 2. Meningkatkan transparasi dalam pengelolaan keuangan daerah 3. Meningkatkan kompetensi dan integritas aparatur pengadaan barang dan jasa 4. Melakukan penguatan kelembagaan pengadaan barang dan jasa 5. Mengembangkan dan memanfaatkan sistem
2	Meningkatnya serapan tenaga kerja	3. % serapan tenaga kerja	1. Penguatan daya saing penduduk usia kerja melalui penguatan BLK sebagai lembaga strategis untuk membekali kompetensi. 2. Menggerakkan dan melakukan pendampingan lembaga Pelatihan Kerja 3. Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BPPD). 4. Mengintensifkan fungsi Kios 3in1 dan meningkatkan jejaring kemitraan dengan duniausaha. 5. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara

No	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	STRATEGI
3	Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan	4. % perusahaan yang taat peraturan per undang-undangan Ketenagakerjaan	1. Meningkatkan suasanaKetenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, peran pengawas Ketenagakerjaan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3).
		5. % kasus perselisihan hubungan industrial dan norma ketenagakerjaan yang diselesaikan	3. Meningkatkan suasanaKetenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, peran pengawas Ketenagakerjaan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3).
4.	Meningkatnya pembangunan kawasan transmigrasi	6. Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun <b>(revisi)</b>	1. Tersedianya sarana dan prasarana sesuai standar minimal untuk pengembangan masyarakat transmigran.
5.	Meningkatnya kemandirian transmigrasi	7. Indeks kemandirian kawasan transmigrasi <b>(revisi)</b>	3. Memberikan bantuan teknis kepada kabupaten sebagai pelaksana kegiatan. 4. Memberikan pelatihan kepada warga transmigran. 5. Meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan

## **BAB. VI**

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

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

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

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

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

**Tabel 8.1**  
**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Anggaran**

N O	SASARAN		PROGRAM DAN KEGIATAN		SATUAN	KONDISI AWAL (2016)	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KINERJA PENDANAAN								SKPD PENANGGU N G JAWAB
							2018		2019		2020		2021		
	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM/ KEGIATAN			Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Meningkatnya tata kelola organisasi	1. Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	%	85	100	18.406 2.656, 7	100	23.593 2.366	100	22.744 3.411	100	29.595 4.739	Disnakertrans
			Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat menyurat perkantoran	Surat		-	-	-	-	2.200	123	12	123	
			Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Pembayaran jasa informasi/publikasi yang tersedia)	bulan		12	490	12	622	12	404	12	708	
			Penyediaan jasa kebersihan, pengamanan dan sopir kantor	Pembayaran jasa kebersihan, pengamanan dan supir kantor	bulan		12	980	12	1.136	12	1.865	12	2.323	
			Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah Alat tulis Kantor sesuai kebutuhan yang tersedia	bulan		12	130,5	12	112	12	171	12	249	
			Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah kebutuhan barang cetakan kantor	bulan		12	85	12	75	12	120	12	166	

			Penyediaan komponen	Jumlah kebutuhan sarana dan prasarana kerja	bulan		12	44.6	12	43	12	61	12	100	
			instalasi listrik / penerangan bangunan kantor												
			Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan untuk kantor yang tersedia	bulan		12	27,7	12	24	12	34	12	33	
			Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah makanan dan minuman rapat-rapat	bulan		12	97,07	12	53	53	115	12	162	
			Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah	Pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dalam dan luar daerah	bulan		12	528,09	12	188	12	484	12	837	
			Penyediaan jasa informasi, dokumentasi dan publikasi	Pembayaran jasa informasi /publikasi yang tersedia	bulan		12	148,8	12	14	12	14	12	14	
			Penyediaan jasa pembinaan mental dan fisik aparatur	Pembayaran jasa pembinaan mental dan fisik aparatur instruktur senam, pembacaan alqu'an dan ustaz	bulan		12	20	12	18	12	18	12	21	
II			Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Percentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur	%	85	100	2.083	100	1.577	100	2.435	100	3.383	Disnakertrans

				Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau)	zona		hijau		hijau		hijau		hijau		hijau	
			Pengadaan kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional lapangan yang tersedia (unit)	unit		0	0	0	0	0	460	1	650		
			Pengadaan Meubeleur	Jumlah meubeleur kantor yang tersedia)	unit		0	0	90	237	75	0	75	300		
			Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi	Jumlah peralatan komputer dan jaringannya komputerisasi yang tersedia	unit		22	190	20	239	12	194	12	241		
			Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	unit		14	149	12	162	12	324	12	160		
			Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah gedung kantor yang terpelihara	bulan		12	200	12	222	12	197	12	350		
			Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas / operasional	Jumlah pemeliharaan kendaraan dinas operasional kantor	bulan		12	400	12	238	12	250	12	304		
			Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan gedung kantor	Jumlah pemeliharaan peralatan dan perlengkapan gedung kantor	bulan		12	210	12	200	12	185	12	214		
			Pemeliharaan rutin/berkala Mebeleur	Jumlah pemeliharaan Mebeleur kantor	bulan		12	50	12	57	12	57	12	72		

			Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Jumlah rehabilitasi sedang/berat gedung kantor yang dilaksanakan	paket		5	884	3	400	2	765	3	1.090	
III			Peningkatan Disiplin Aparatur	Percentase disiplin aparatur dalam berpakaian dinas	%	85	100	200	100	189	100	217	100	193	Disnakertrans
			Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pengadaan pakaian dinas aparatur	Stel	85	245	200	245	189	245	217	245	302	
IV			Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	JPL/org/tahun	85	4	15	10	12	20	27	10	145	Disnakertrans
			Bimbingan Teknis Implementasi peraturan perundang-undangan	Terlaksananya bimbingan teknis implementasi per UU	orang	85%	5	15	10	12	20	27	10	38	
V		2. Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program/kegiatan	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kinerja SKPD	%	85	100	624	100	724	100	1.064	100	1.495	Disnakertrans
				Nilai Evaluasi SAKIP SKPD	predikat		BB		A		A		A		
				Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan	%		100		100		100		100		



IV			Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah												
			Intensifikasi Dan Ekstensifikasi Retribusi	Jumlah pengujian dan pemeriksaan yang dilakukan di perusahaan, dan retribusi pemakaian kekayaan daerah										452	
VII	Meningkatnya kesempatan kerja	3.Persentase serapan tenaga kerja	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang berkompeten	%	90,91	41,53	4.164	42,36	5.868	43,20	5.149	44,06	7.798	Disnakertrans
				Persentase peningkatan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Terakreditasi	%	-	13,37		15,43		18,25		22,32		Disnakertrans
			Pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja UPTD Padang Panjang	Jumlah tenaga kerja yang dilatih di Kabupaten/Kota	orang		288	2.975	240	1.600	160	975	192	1.061	
			Pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja UPTD Payakumbuh	Jumlah tenaga kerja yang dilatih di Kabupaten/Kota	orang		304	3.200	288	2.165	160	975	192	1.061	
			Akkreditasi lembaga pelatihan kerja	Jumlah program LPK yang terakreditasi di Sumbar	LPK		20	164	20	103	20	170	20	89	
			Pelatihan motivasi berprestasi bagi usaha	Jumlah peningkatan produktivitas UMKM	orang		100	207	100	194	150	288	200	288	

			produktiv											
			Pendataan lembaga pelatihan kerja (LPK)	Jumlah data yang akurat tentang kegiatan LPK di Prov Sumbar	LPKS		0	0	0	0	50	0	50	-
			Pelatihan pra seleksi calon peserta magang ke Jepang	Jumlah calon peserta magang ke Jepang untuk mengikuti seleksi dengan Tim Pusat (Im Japan dan Kemnaker RI)	orang		220	200	130	220	0	220	-	
			Sosialisasi dan seleksi daerah peserta magang ke Jepang	Jumlah calon peserta magang ke Jepang untuk mengikuti seleksi dengan tim pusat (Im Jepang dan Kemnaker)	orang		220	104,6	220	75	220	0	220	-
			Seleksi pusat calon peserta magang ke Jepang	Jumlah seleksi calon peserta magang ke jepang untuk mengikuti seleksi dengan tim pusat (Im Jepang dan Kemnaker)	orang		180	348,4	180	233	180	0	180	-
			Penyiapan Calon Peserta Magang Ke Jepang	Jumlah peserta sosialisasi,pelatihan pra seleksi dan peserta seleksi pusat program magang ke jepang									3.667	
			Penyiapan calon peserta magang ke jepang	Jumlah calon peserta magang yang mengikuti sosialisasi, pra	%		0	0	0	0	60	589	60	-



		Uji sertifikasi kompetensi metedologi pelatihan	Jumlah instruktur yang mempunyai sertifikasi metedologi pelatihan	<i>orang</i>		0	0	50	188	25	617	25	562	
		Monitoring program pelatihan ke Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kab/Kota	Jumlah LPK yang dimonitor	<i>LPK</i>		30	110	30	49	30	180	30	160	
		Rintisan Desa/Nagari produktif	Mengkaryakan produktivitas masyarakat di nagari/desa yang tertinggal	<i>orang</i>				0	0	0	0	25	-	
		Pembentukan Desa/Nagari produktif	Desa/Nagari			0	0	0	0	0	0	0	0	
		Pembinaan Desa/Nagari produktif	orang			0	0	0	0	0	0	25	-	
		Pelatihan pengukuran Makro	orang			0	0	0	0	0	0	0	-	
		Pengukuran Makro	Kab/kota			0	0	0	0	0	0	0	0	
		Bimbingan konsultasi	Perusahaan			0	0	0	0	0	0	0	0	
		Pelatihan wirausaha baru produktif	Orang			0	0	0	0	0	0	0	0	
		Bimtek dan upgrading pelaksanaan pengukuran produktivitas dan pembinaan	Junlah petugas pelaksana pengukuran produktivitas	<i>orang</i>		0	0	30	139	0	0	30	-	



		Kerja Mandiri (TKM)												
		Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri	Jumlah peserta workshop dan sosialisasi AKAD										1.290	
		Pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK) dan Bursa Kerja	Jumlah peserta Bimtek pertugas IPK dan Petugas BKK: Event Job Fair										700	
		Pemberdayaan Masyarakat melalui wirausaha baru	Jumlah kelompok usaha/wirasusaha baru yang memperluas kesempatan kerja dengan memberdayakan potensi masyarakat dan sumberdaya alam										392	
		Pelayanan informasi pasar kerja (IPK) dan bursa kerja								150	500	150	-	
		Pengukuran produktivitas makro	Buku laporan makro daya saing	dokumen						1	153	1	-	
		Pembinaan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pra pemberangkatan	Jumlah calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pra-Pemberangkatan	Orang		100	100	65	100	120	100	-		

		Pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) dan pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia (PPTKIS)	Terlaksananya pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)	Orang		100	100	80	69	80	130	80	-	
		Bimtek penyiapan petugas pemulangan TKI	Petugas Kab/Kota yang profesional dalam melayani kepulangan TKI	Orang		0	0	40	0	40	150	40	-	
		Pelayanan penempaan tenaga kerja luar negeri	Tersusunya perencanaan tenaga kerja	buku						150	500	150	555	
		Promosi perluasan kesempatan kerja melalui Teknologi Tepat Guna (TTG)	Meningkatnya jumlah kelompok usaha keluarga masyarakat kurang mampu	Orang		40	331	80	150	80	450	80	-	
		Identifikasi wilayah padat karya	Terciptanya pembuatan/rehabilitasi sarana/prasarana ekonomi guna peningkatan produktivitas, penyerapan tenaga kerja informal dan peningkatan kegiatan ekonomi di daerah lokasi padat karya	kab/kota		14	76	14	0	14	100	14	-	
		Promosi Ketenagakerjaan dan	Mengikuti Nakertrans Expo dan Sumbar Expo	Kegiatan		0	0	2	245	2	109	2	-	

			Ketrnsmigrasian											
			Promosi perluasan kesempatan kerja melalui Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	Meningkatnya kelompok usaha mandiri berkelanjutan dan bisa menciptakan lapangan kerja yang produktif	Orang		60	310	60	150	60	150	60	-
			Bimtek perantaraan kerja dan pembinaan antar perantara kerja	Pejabat/petugas teknis yang menguasai perantaraan kerja di kab/kota dan provinsi	Orang		50	250	50	0	50	225	50	250
			Penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada calon pencari kerja	Tersedianya calon pencari kerja yang mengetahui minat bakat dan kemampuan dini	Orang		1500	129	1.500	160	1.500	150	1.500	399
			kerja	dalam memasuki dunia kerja baik formal dan informal										
			Bimtek petugas pengumpul dan pengolah informasi pasar kerja	Terlatihnya petugas pelaporan IPK kab/kota dan Provinsi	Kab/kota		20	50	19	50	19	75	19	-
			Pengumpulan dan pengolahan data informasi pasar kerja (IPK)	Tersedianya data dan informasi pencari kerja dan lowongan kerja serta penempatan tenaga kerja	Dokumen		1	48	1	23	1	55	1	-
			Pameran bursa kerja (job fair)	Terlaksananya pameran bursa kerja (job fair)	prsh		35	345	35	208	35	220	35	-
			Bimbingan teknis	Jumlah peserta bimtek	Orang		40	85	40	131	45	100	45	-

			pelaksana bursa kerja khusus (BKK) dan pembinaan BKK	pelaksana bursa kerja khusus													
			Pengumpulan (Job Canvassing) dan analisa kebutuhan jabatan ke perusahaan	Terpenuhinya lowongan/ penempatan tenaga kerja dan pencari kerja berhasil ditempatkan	prsh		0	0	40	0	40	120	40	-			
			Workshop implemenatai dan monitoring penempatan pekerja migran indonesia	Terlaksananya workshop program penepatan luar negeri	orang							100	400	100	-		
			Pembentukan dan pembinaan klinik produktivitas	Meningkatkan pelayanan di bidang produktivitas kepada instansi/lembaga pemerintah, BUMN/D	Kab/kota							19	150	19	-		
1. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	3. Persentase kasus perselisihan hubungan industrial dan norma ketenagakerjaan diselesaikan	Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Percentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	%	14 kasus	2,86	1.233	2,94	625	3,03	1.572	3,12	2.132	Disnakertrans			
		Pembinaan Perusahaan Pemberi kerja dan penyedia Jasa Pekerja / Buruh /	Jumlah perusahaan yang melaksanakan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sesuai	perusahaan		0	0	35	0	35	95	35	-				

			ketentuan yang berlaku										
		Pembinaan Pelaksanaan Upah Minimum di Kab/Kota	Jumlah perusahaan di kab/kota yang menerapkan upah minimum	perusahaan	50	100	50	42	50	100	50	-	
		Pembinaan Pembentukan Dewan Pengupahan Kab/Kota dan Penetapan UMP	Terbentuknya dewan pengupahan kab/kota dan ditetapkannya UMP	kab/kota	5	176	7	83	3	100	4	250	
		Pembinaan Pelaksanaan Jaminan Sosial	Jumlah perusahaan di kab/kota yang melaksanakan jaminan sosial	perusahaan	50	100	65	61	75	250	80	232	
		Ketenagakerjaan / Kesehatan di Kab / Kota	sosial										
		Bimtek Struktur Skala Upah	Tersusunnya struktur dan skala upah di perusahaan	perusahaan	0	0	40	100	30	200	30	150	
		Bimtek tata cara pembuatan PP/PKB	Terbentuknya PP/PKB di perusahaan	perusahaan	0	0	40	98	120	200	120	150	
		Sosialisasi peraturan per undang-undangan di tingkat perusahaan	Meningkatnya pemahaman tenaga kerja tentang peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan	orang	120	80	120	81	120	160	120	300	
		Pembinaan, Pembentukan dan	Jumlah perusahaan yang membentuk dan	prsh	20	80	20	41	20	80	20	-	

		Pemberdayaan Lembaga Kerja Swasta ( LKS) Bipartit di Perusahaan	memberdayakan LKS Bipartit											
		Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan	Jumlah PP / PKB yang disetujui										200	
		Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Bipartit, Tripartit)	Jumlah perusahaan yang dibina dan kasus yang diselesaikan										350	
		Penilaian Kondisi Hubungan Industrial di Perusahaan	Jumlah perusahaan yang dinilai										250	
		Pembinaan, Pembentukan dan Pemberdayaan Lembaga Kerja Swasta (LKS) Tripartit di Kab/Kota dan Provinsi	Jumlah kab/kota dan provinsi yang membentuk dan memberdayakan LKS Tripartit	kab/kota		10	80	10	72	10	100	10	-	
		Pemetaan Perusahaan Melalui Deteksi Dini di Perusahaan	Data kondisi hubungan industrial di perusahaan	prsh		20	97	20	0	20	97	20	-	

		Pembinaan Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan	Jumlah perusahaan yang dibina untuk melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai prosedur	prsh		30	110	30	42	30	110	30	-	
		Pendataan dan verifikasi SP/SB di perusahaan	Tersedianya data SP/SB yang valid	prsh		20	80	20	0	20	80	20	250	
		Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem Pengawasan Tenaga Kerja	Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan per undang-undangan Ketenagakerjaan	%	25,29	48,96	1.915	49,22	981	49,48	2.060	49,74	2.996	
			Persentase Perusahaan Melaksanakan SMK3	%		10,94		11,32		11,70		12,08		
		Pengawasan Pelaksanaan Peraturan Per Undang - Undangan Ketenagakerjaan	Dilaksanakannya peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan di perusahaan kab/kota	prsh prsh prsh prsh		19	250	15	172	125	50	15	950	
		Pembinaan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan	Diterapkannya SMK3 di perusahaan	prsh prsh prsh prsh		20	200	15	178	15	40	15	200	



			Peningkatan Mutu Laboratorium	Kaji ulang manajemen , audit internal dan uji banding												130	
			Pengujian Lingkungan Kerja	Terlindungina tenaga kerja dari kondisi lingkungan kerja di perusahaan	paket		1	117,5	1	44	1	185	1	384			
			Peningkatan SDM UPTD Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Pengawas Ketenagakerjaan	Jumlah peserta Inhouse training untuk penguji K3											75		
			Pembinaan dan Penilaian Ke Perusahaan Dalam Rangka Pencapaian Keselamatan dan Kesehatan (K3) Award dan Zero Accident	Jumlah perusahaan yang dibina dan dunilai dalam program K3 Award											130		
			Akreditasi laboratorium	Terlaksananya akreditasi laboratorium	paket		1	130	1	51	1	160	1	-			
			Peringatan Bulan K3	Terlaksanya peringatan bulan K3	paket		1	200	1	0	0	250	1	100			
			Pelatihan Paramedis		paket		0	0	0	0	0	125	1	-			

		Pelatihan K3		paket		0	0	0	0	0	110	1	150	
		Pelatihan P3K		paket		0	0	0	0	0	80	1	-	
		Pengadaan dan Perbaikan Sarana dan Prasarana Laboratorium	Percentase Perusahaan Melaksanakan SMK3	%		10,94	358	11,32	111	11,70	323	12,08	270	Disnakertrans
		Pemeliharaan Alat Labor	Terlaksananya kalibrasi alat laboratorium	paket		5	106,5	1	40	5	120	5	70	
		Pengadaan Alat Labor	Pengadaan peralatan dan perlengkapan laboratorium	unit		6	251,5	12	71	6	282	6	200	
		Peningkatan Sarana dan Prasarana Laboratorium	Jumlah peralatan laboratorium yang diadakan										200	
		Peningkatan dan	Meningkatnya jumlah	prsh		40	234	40	122	40	400	40	500	

			<b>pengembangan pengelolaan keuangan daerah</b>	<b>perusahaan yang diperiksa</b>													
			Intensifikasi dan Ekstensifikasi Retribusi	Terlaksananya pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan kerja serta intensifikasi dan ekstensifikasi retribusi pada Balai K3	prsh		40	234	40	122	50	400	60	500			

			<b>URUSAN TRANSMIGRASI</b>					<b>1.377</b>		<b>550</b>		<b>1.293</b>		<b>1.975</b>	
3.	Meningkatnya pembangunan kawasan transmigrasi	4. Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun	Percepatan Pembangunan dan Pengembangan Infrastruktur pada Kawasan Khusus dan Daerah Tertinggal	Persentase peningkatan pemenuhan sarana prasaranan sesuai dengan pola transmigran	%	40	40	1.377	40	550	50	1.293	60	1.796	<i>Disnakertrans</i>

	Meningkatnya kemandirian transmigrasi	5. Indeks kemandirian transmigrasi											
		Penataan persebaran penduduk warga transmigrasi	Jumlah MOU / PKS yang disepakati	<i>naskah</i>		0	0	2	100	2	160	2	175
		Pembinaan Usaha Ekonomi dan Sosial Budaya di Satuan Permukiman Transmigrasi	Jumlah satuan pemukiman yang dibina usaha ekonomi dan sosial budayanya	SP/KK		1	530	2/ KK	175	2/ KK	318	2/ KK	500
		Pengelolaan Pengembangan Usaha di kawasan transmigrasi	Jumlah kawasan transmigrasi yang terfasilitasi pengelolaan lembaga pengembangan usaha  Jumlah lembaga pengembangan usaha di kawasan transmigrasi yang terfasilitasi pengelolaan	<i>Kawasan</i>  <i>lembaga</i>		1	130	8	45	6	150	8	250



## **BAB. VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN**

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

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

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

**INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat**

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Baseline	Formula Perhitungan	Sumber Data
1	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	48,16%	$\Sigma$ Pencker berkompeten melalui pelatihan x 100 % $\Sigma$ pencari kerja terdaftar (15-45 th) $\Sigma$ perusahaan yang memenuhi peraturan per UU x 100 % $\Sigma$ perusahaan tahun sebelumnya	Disnakertrans
2	Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan	48,96%		Disnakertrans
3	Meningkatnya Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kawasan Transmigrasi Yang di Bangun	2 kawasan	Jumlah kawasan transmigrasi yang terbangun	Disnakertrans
4	Meningkatnya Kemandirian Transmigran	Indeks Kemandirian Kawasan Transmigrasi	68,00%	IPK Trans < 50 berkembang IPK Trans < 50 IPK Trans < 75 Mandiri IPK Trans > 75 berdaya saing	Disnakertrans
5	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB		Disnakertrans

## BAB. VIII

### PENUTUP

Revisi Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 telah disesuaikan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri 86 Tahun 2017 dan menindak lanjuti menindaklanjuti Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor. 23 Tahun 2018 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Rancangan Perubahan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2016 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, telah disepakati bersama antara Pemerintah Daerah dengan Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Sumatera Barat dalam Sidang Paripurna tanggal 29 November 2017 dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 44 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Dengan telah disusunnya revisi Renstra ini, diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman dalam pengambilan kebijakan dan pelaksanaan kegiatan.Kondisi tahun ini dan tahun-tahun yang akan datang masih diyakini dapat terkendali dengan baik apabila dapat dilaksanakan dengan mendapat dukungan maksimal dari instansi terkait dan mitra kerja lainnya

- Catatan penting yang perlu mendapat perhatian
  - Dari hasil evaluasi capaian kinerja bahwa target Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Sumatera Barat pada Agustus 2016 mencapai 5,09 persen mengalami penurunan dibanding TPT Februari 2016 sebesar 5,81 persen dan TPT Agustus 2015 sebesar 6,89 persen.
  - Kalau dilihat jumlah penduduk yang bekerja selama setahun terakhir (Agustus 2015-Agustus 2016) menurut lapangan pekerjaan utama naik di hampir seluruh sektor.Kenaikan tertinggi terjadi di sektor Lainnya (Pertambangan, Listrik, Gas dan Air) dengan penambahan 38,63 ribu orang (94,09 %) dan sektor industri sebanyak 59,98 ribu orang (41,06 %), sektor pertanian adalah satu-satunya sektor yang mengalami penurunan. Jumlah penurunan penduduk yang bekerja pada sektor pertanian hanya sebesar 0,10 persen.

- Dari sisi aspek legal lahan di bidang ketransmigrasian merupakan masalah serius yang dihadapi antara lain masih terdapat klaim lahan oleh penduduk setempat. Di samping itu, rekanan pelaksana pembangunan fisik kurang pengalaman, serta pengendalian Kabupaten kurang maksimal. Selain itu, masih ada transmigran yang meninggalkan lokasi akibat tidak memiliki tekad yang kuat dan belum tersedianya sarana serta prasarana permukiman yang memadai dengan tingkat perkembangan permukiman dan kawasan yang masih lambat pertumbuhannya. Untuk menyelesaikan masalah ini, perlu dukungan semua pihak, seperti Pemerintah Daerah Provinsi/ Kabupaten, dan Lintas Sektor terkait.

#### Kaidah – kaidah pelaksanaan

Agar dapat mempertahankan dan memperbaiki kinerja yang telah dicapai sangat diharapkan adanya kerjasama antar berbagai pihak yang terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam bentuk :

- Perbaikan perencanaan dan estimasi penggunaan anggaran sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
- Koordinasi teknis dengan instansi terkait, perencanaan pengendalian dan pengawasan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, karena koordinasi secara tidak langsung dan mempengaruhi penyelesaian kegiatan tepat waktu.
- Perlu dilaksanakan penanganan program dan kegiatan secara terpadu sehingga dapat menghasilkan pekerjaan tepat sasaran dan tepat waktu.

#### Rencana tindak lanjut

- Meningkatkan daya saing tenaga kerja dan masyarakat Sumatera Barat, dengan melakukan pelatihan berbasis kompetensi dan dilanjutkan sertifikasi kompetensi kepada para tenaga kerja dan pencari kerja;

- Melaksanakan penempatan tenaga kerja dan memfasilitasi pemberian kemudahan kepada para pencari kerja dalam mengakses informasi pasar kerja, melalui pengembangan job fair dan bursa kerja on line;

Diharapkan revisi Rencana Strategis (Revisi Rentra) 2016-2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan kedepan.

Padang, Agustus 2018

KEPALA DINAS

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