



# **RENCANA STRATEGIS ( RENSTRA )**

**TAHUN 2021– 2026**

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



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
Jl. Ujung Gurun No. 7 Telp. (0751) 27417 Fax. (0751) 27341 Padang 25114  
Website:<http://nakertrans.sumbarprov.go.id> Email : [disnakertrans@sumbarprov.do.id](mailto:disnakertrans@sumbarprov.do.id)

---

Padang, April 2021

Nomor : 050/ /Set/2021  
Lampiran : -  
Perihal : Penyampaian Rancangan  
Renstra Tahun 2021-2026

Kepada Yth :  
Bpk. Gubernur Sumatera Barat  
Cq. Kepala Bappeda Prov.Sumbar  
di -  
Padang

Menindaklanjuti Surat Edaran Gubernur Sumatera Barat Nomor. 050/217/IV/bappeda-2021 tanggal 05 April 2021 tentang Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026, bersama ini disampaikan Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 (terlampir).

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih

**KEPALA DINAS**

**NAZRIZAL, S.Sos,MSi**  
Pembina Utama Madya  
NIP.19700114 198902 1 001

## DAFTAR ISI

	hal
BAB .I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang	1
1.2. Landasan hukum	8
1.3. Maksud dan tujuan	9
1.4. Sistematika penulisan	10
BAB.II : GAMBARAN LAYANAN DISNAKERTRANS PROV. SUMBAR	
2.1. Tugas, fungsi dan struktur organisasi Disnakertrans Prov. Sumbar	17
2.2. Sumber daya Disnakertrans Prov. Sumbar	35
2.3. Kinerja pelayanan Disnakertrans Prov. Sumbar	38
2.4. Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Disnakertrans Prov. Sumbar	65
2.5. Pelayanan ketenagakerjaan Responsif Gender	70
BAB.III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS	
3.1. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan dinas	72
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah terpilih.	81
3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dan Disnakertrans Prov. Sumbar	83
3.4. Telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis	89
3.5. Penentuan isu-isu strategis	91
BAB.IV : TUJUAN DAN SASARAN	95
BAB.V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	98
BAB.VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN INDIKATIF	105
BAB.VII : KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN	129
BAB.VIII : PENUTUP	131

## **KATA PENGANTAR**

Revisi Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan tindak lanjut dari Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor.23 Tahun 2018 tentang perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

Revisi Rencana Strategis (Renstra ini disusun mengacu kepada Rancangan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman dalam pengambilan kebijakan dan pelaksanaan kegiatan kondisi tahun ini dan tahun tahun yang akan datang masih diyakini dapat dilaksanakan dengan dukungan maksimal dari Instansi terkait dan Mitra Kerja lainnya

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

Padang, Agustus 2018

**KEPALA DINAS**

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



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

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

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

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

Pada Tahap Persiapan Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dilakukan penetapan melalui ~~Surat Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 050-899-2015 tanggal 16 Desember 2015 tentang Pembentukan Tim Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026~~. Setelah tim terbentuk maka dilakukan orientasi mengenai Renstra Perangkat Daerah melalui rapat internal tim dan juga disusun agenda kerja tim penyusun Renstra. Selain itu juga dilakukan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah berdasarkan SIPD.

Penyusunan rancangan awal Renstra Perangkat Daerah mencakup (a) analisis gambaran pelayanan OPD, (b) analisis permasalahan, (c) penelaahan dokumen perencanaan



lainnya, (d) analisis isu strategis, (e) perumusan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah berdasarkan sasaran dan indikator serta target kinerja dalam rancangan awal RPJMD, (f) perumusan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran serta target kinerja Perangkat Daerah, (g) perumusan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, pagu indikatif, lokasi kegiatan dan kelompok sasaran berdasarkan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

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

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

Tahap Perumusan Rancangan Akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan merupakan proses penyempurnaan rancangan Renstra menjadi Rancangan Akhir Renstra berdasarkan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Perumusan Rancangan Akhir Renstra dilakukan untuk mempertajam strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah berdasarkan strategi, arah kebijakan, program pembangunan Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tentang RPJMD. Rancangan akhir Renstra telah diverifikasi oleh BAPPEDA untuk menjamin tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan Perangkat Daerah dalam Renstra Perangkat Daerah selaras dengan Peraturan Daerah tentang RPJMD. Kemudian BAPPEDA menyampaikan



rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah yang telah diverifikasi Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

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

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

## **1.2. Landasan Hukum**

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

1. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
3. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional tahun 2005 – 2025.
4. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015.
5. Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
8. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020 – 2024.



9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
13. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 640/16/SJ tanggal 4 Januari 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Pasca Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020.
14. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005 – 2025.
15. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor ..... tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021– 2026.
16. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat.

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

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

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



1. Sebagai pedoman perumusan program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan urusan tenaga kerja dan transmigrasi yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat selama 5 (lima) tahun;
2. Sebagai dasar bagi pengendalian dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan selama 5 (lima) tahun.
3. Sebagai pedoman kerja bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai bidang masing-masing dalam mencapai visi dan misi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan tujuan pembangunan urusan tenaga kerja dan transmigrasi selama 5 (lima) tahun.

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

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

#### **BAB I Pendahuluan**

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

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

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

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

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

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

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

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

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



Membuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini.

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

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

#### 2.2. Sumber Daya SKPD

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

#### 2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

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

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

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



elayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

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

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

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

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

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

#### 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Rentra

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

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

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

#### 3.5. Penentuan Isu Isu Strategis

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



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

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

## **BAB IV Tujuan Dan Sasaran**

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

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

## **BAB V. Strategi Dan Arah Kebijakan**

Bab ini berisi tentang rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan DPPPAPPKB dalam lima tahun mendatang.

## **BAB VI Rencana Program Dan Kegiatan Serta Pendanaan**

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

## **BAB VII. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan**

Bab ini dikemukakan indikator kinerja DPPPAPPKB yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai DPPPAPPKB dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

## **BAB VIII. Penutup**



Bab ini berisi tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Renstra DPPP  
PPKB Provinsi Sumatera Barat.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

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

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

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

Tugas Pokok dan Fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah:

(1) Tugas Pokok

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

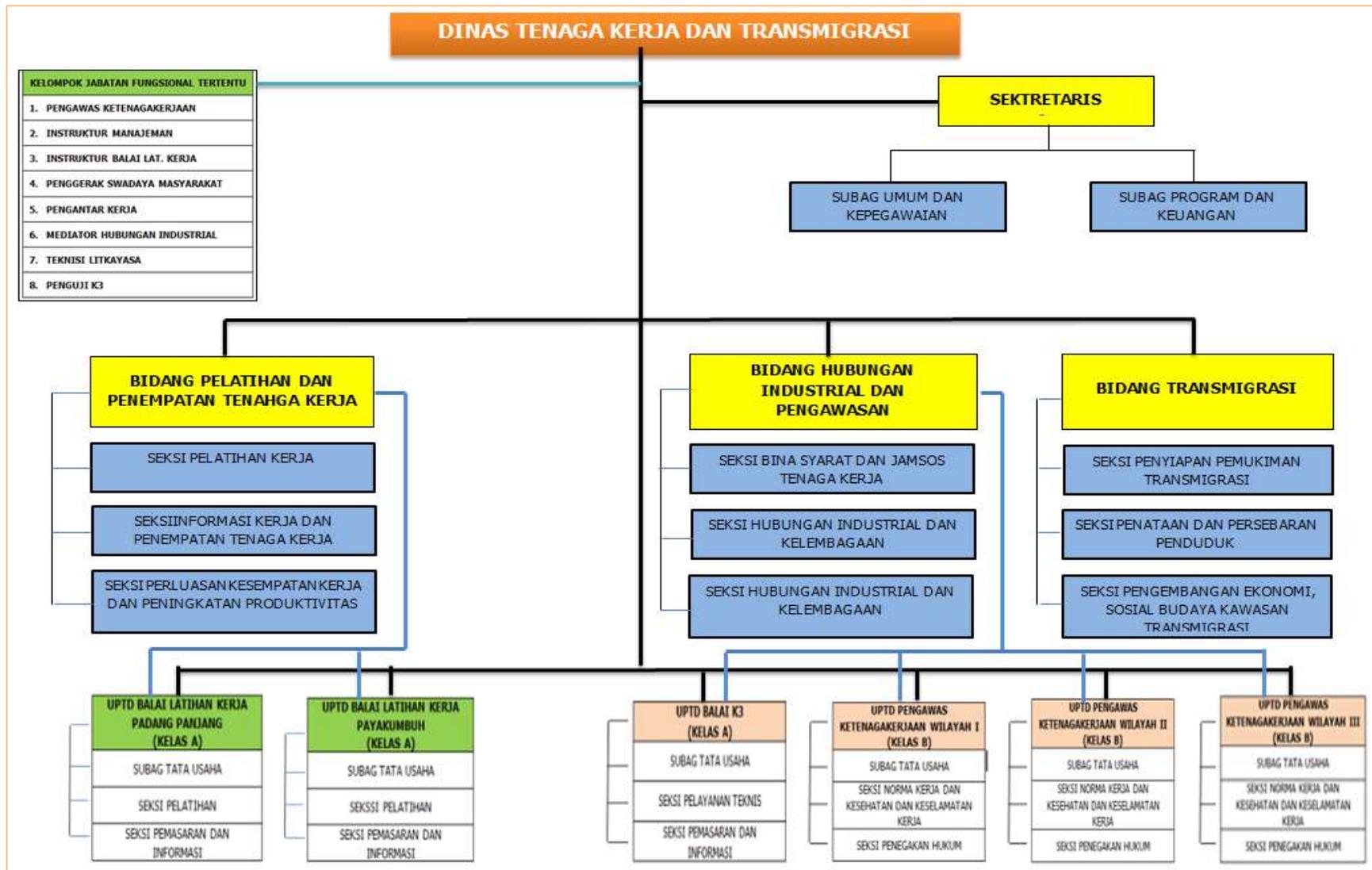
(2) Fungsi

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

- a. perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. pembinaan dan fasilitasi bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi lingkup provinsi dan kabupaten/kota.
- d. pelaksanaan kesekretariatan dinas.

- e. pelaksanaan tugas yang lain diberikan oleh gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

Gambar : Struktur Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat



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

### **1. Kepala Dinas**

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

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

(2) Kepala Dinas, membawahi :

- a. Sekretaris.
- b. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- d. Bidang Transmigrasi.
- e. UPTD Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
- f. UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang.
- g. UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh.
- h. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I.
- i. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II.
- j. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III.
- k. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu Lainnya.

## **2. Sekretaris**

- (1) Tugas pokok dan fungsi Sekretaris sebagai berikut:
  - a. melaksanakan koordinasi kegiatan di lingkungan Dinas.
  - b. melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Dinas.
  - c. melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, aset, kerja sama, kehumasan, kearsipan dan dokumentasi di lingkungan Dinas.
  - d. melaksanakan koordinasi, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Dinas.
  - e. melaksanakan koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan informasi.
  - f. melaksanakan pengelolaan barang milik/kekayaan Daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas.
  - g. melaksanakan evaluasi dan pelaporan di lingkungan Dinas.
  - h. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.
- (2) Sekretaris membawahi 2 Sub bagian, yaitu :
  - a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian.
  - b. Sub Bagian Program dan Keuangan.

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

- (1) Tugas pokok dan fungsi Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai berikut :
  - a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
  - b. melaksanakan koordinasi dan fasilitasi di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
  - c. melaksanakan promosi informasi akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja.
  - d. melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
  - e. melaksanakan pembentukan komite akreditasi lembaga pelatihan kerja.
  - f. melaksanakan penyiapan asesor akreditasi.
  - g. melaksanakan pemantauan dan evaluasi status akreditasi lembaga pelatihan.
  - h. melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK).

- i. melaksanakan penyelenggaraan program pelatihan dan pemagangan.
  - j. melaksanakan persiapan 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 perantara 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 persiapan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia.
  - s. melaksanakan perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah Tenaga Kerja Asing dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah.
  - t. melaksanakan penerbitan perpanjangan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah.
  - u. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
  - v. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.
- (2) Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga kerja membawahi 3 (tiga) seksi yaitu :
- a. Seksi Pelatihan Kerja.
  - b. Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.
  - c. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Peningkatan Produktivitas.

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

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

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang Perlindungan dan Pengawasan Tenaga Kerja.
  - b. melaksanakan koordinasi dan fasilitasi di bidang perlindungan dan pengawasan tenaga kerja.
  - c. melaksanakan koordinasi pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
  - d. melaksanakan verifikasi pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
  - e. mengoordinasikan penetapan upah minimum provinsi, upah minimum sektoral provinsi, upah minimum Kabupaten/Kota dan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota.
  - f. melaksanakan pembinaan syarat kerja, upah dan jaminan sosial tenaga kerja;
  - g. menyiapkan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan fasilitas pembinaan jaminan sosial tenaga kerja.
  - h. melaksanakan pengembangan sistem pengupahan dan fasilitas pembinaan jaminan sosial tenaga kerja.
  - i. melaksanakan bimbingan teknis penerapan struktur dan skala upah, Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
  - j. melaksanakan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja dan penutupan perusahaan.
  - k. melaksanakan pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan.
  - l. melaksanakan pemberian fasilitasi dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.
  - m. melaksanakan pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial.
  - n. melaksanakan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma, jaminan sosial, perempuan dan anak.
  - o. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan; dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.
- (2) Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi 3 seksi yaitu :
- a. Seksi Bina Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
  - b. Seksi Hubungan Industrial dan Kelembagaan.

c. Seksi Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

## **5. Bidang Transmigrasi**

(1) Tugas pokok dan fungsi Bidang Transmigrasi sebagai berikut:

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

(2) Bidang Transmigrasi membawahi 3 seksi yaitu:

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

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

(1) UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan unsur pelaksana teknis Dinas yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu. UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pengujian lingkungan kerja meliputi pengujian gas/uap di udara (gas uap SO<sub>2</sub>, gas uap NO<sub>2</sub>, gas uap O<sub>3</sub>, gas uap CO, gas uap NH<sub>3</sub>, gas uap H<sub>2</sub>S, Pengukuran tingkat kebisingan, Pengukuran vibrasi/getaran, Pengukuran tingkat penerangan / pencahayaan, Pengukuran tekanan panas/iklim kerja panas,

Pengukuran emisi (cerobong pabrik dan knalpot mobil/, Pengukuran debu total lingkungan kerja.

- b. Pelaksanaan Pelatihan K3 meliputi pelatihan Hiperkes bagi dokter dan para medis perusahaan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
  - c. Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan kerja meliputi Pemeriksaan jantung dengan ECG, Pemeriksaan fungsi pendengaran (Audiometri), Pemeriksaan fungsi paru (Spirometri), Pemeriksaan visus mata, Pemeriksaan tingkat kebugaran jasmani, Pemeriksaan tingkat kelelahan kerja, Pemeriksaan cholinestrase, Pemeriksaan HB darah dan, Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
- (2) Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi UPTD Keselamatan dan kesehatan kerja membawahi 3 desksi :
- a. Sub Bagian Tata Usaha.
  - b. Seksi Pelayanan Teknis.
  - c. Seksi Promosi dan Pelatihan.
  - d. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu lainnya.

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

- (1) UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan Pelatihan kejuruan Teknologi Mekanik, Otomotif, Bangunan, Listrik, Elektronika, Tata Niaga, Aneka Kejuruan, Pertanian serta menyiapkan dan melaksanakan kerjasama dalam bentuk pelatihan dan penggunaan fasilitas. UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang mempunyai fungsi :
- a. Penyusunan rencana dan program pelatihan, kerjasama dan penggunaan fasilitas.
  - b. Pelaksanaan pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas.
  - c. Pemasaran program pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas.
  - d. Pelaksanaan ketatausahaan dan rumah tangga.
  - e. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- (2) UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang membawahi :
- a. Sub Bagian Tata Usaha;
  - b. Seksi Pelatihan;
  - c. Seksi Pemasaran dan Informasi
  - d. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu lainnya

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

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

UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program pelatihan, kerjasama dan penggunaan fasilitas
  - b. Pelaksanaan pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas
  - c. Pemasaran program pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas
  - d. Pelaksanaan ketatausahaan dan rumah tangga
  - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan
- (2) UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh membawahi :
- a. Sub Bagian Tata Usaha;
  - b. Seksi Pelatihan;
  - c. Seksi Pemasaran dan Informasi
  - d. Kelompok Jabatan Fungsional tertentu lainnya

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

- (1) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I mempunyai fungsi :
- a. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan.
  - b. Pelaksanaan/Mengelola pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.
  - c. Pelaksanaan Memeriksa bahan evaluasi di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, anak dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan.

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

(2) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I membawahi :

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

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

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

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

(2) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II membawahi:

- a. Sub Bagian Tata Usaha.
- b. Seksi Norma kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- c. Seksi Penegakan Hukum.

- d. Kelompok Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.

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

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

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

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

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

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>
1	SD	3	1
2	SLTP	2	-
3	SLTA	17	9
4	D-I	-	1
5	D-II	-	-
6	D-III	6	10
7	D-IV	-	-
8	S.I	53	46
o	S.2	19	10
10	S.3	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>77</b>

*Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*

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

No	Struktur Pegawai	Sekretariat	Bid. Lat Pen	Bid. HI Was	Bid. Trans	UPTD K3	UPTD BLK Pdg Pjg	UPTD BLK Pykmbh	UPTD Was Wil I	UPTD Was Wil II	UPTD Was Wil III	Jumlah
1	IV/d	1										1
2	IV/c		2	1							1	4
3	IV/b		5	3			4		4	1		17
4	IV/a	1	4	1	2	1	1	3	4	1	1	19
5	III/d	4	6	2	5	3	4	2	5	5	2	38
6	III/c	6	1	3	4	4	1	5	8	3	2	37
7	III/b	5	6	2	2	1	4	1	3	2		26
8	III/a	5	1	2	1	2		3	1			15
9	II/d	1	1			2	2					6
10	II/c	2		1		1	1					5
11	II/b	1								1		2
12	II/a	1					2					3
13	I/d	1						1				2
14	I/c	1				1						2
15	I/b											0
16	I/a											0
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>177</b>

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

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

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

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

				media serta kualifikasi lain
	Pengantar Kerja Madya	1	<input type="checkbox"/>	ilmu ekonomi, ilmu sosial humaniora, ilmu pendidikan serta rumpun seni, desain dan media serta kualifikasi lain
	Analisis bahan penyelenggaraan program pemagangan	1		
	Pengolah Data	3	<input type="checkbox"/>	bidang yang relevan dengan tugas jabatan
3	Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Kepala Seksi Bina Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1	<input type="checkbox"/>	Semua jurusan
	Mediator Hubungan Industrial Madya	1	<input type="checkbox"/>	Semua jurusan
	Mediator Hubungan Industrial Muda	1	<input type="checkbox"/>	Semua jurusan
	Mediator Hubungan Industrial Pertama	2	<input type="checkbox"/>	Semua jurusan
	Pengolah Data	2	<input type="checkbox"/>	bidang yang relevan dengan tugas jabatan
4	Bidang Transmigrasi Kepala Seksi Penataan dan Persebaran Penduduk	1	<input type="checkbox"/>	Semua jurusan
	Penggerak Swadaya Masyarakat Madya	2	<input type="checkbox"/>	bidang sosial, ekonomi, hukum, politik, pendidikan, psikologi, komunikasi, dan pertanian
	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda	3	<input type="checkbox"/>	bidang sosial, ekonomi, hukum, politik, pendidikan, psikologi, komunikasi, dan pertanian
	Penggerak Swadaya	3	<input type="checkbox"/>	bidang sosial, ekonomi, hukum, politik,

	Masyarakat Pertama				pendidikan, psikologi, komunikasi, dan pertanian	
	Analisis Kawasan Transmigrasi	1				
	Analisis Advokasi dan Komunikasi, Informasi dan Edukasi	2				
	Pengelola Ketransmigrasian	2				
	Pengadministrasi Umum	1		<input type="checkbox"/>		
5	UPTD Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja Madya	2	<input type="checkbox"/>	ilmu teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA), kesehatan, manajemen, dan kualifikasi lain	
		Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja Muda	4	<input type="checkbox"/>	ilmu teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA), kesehatan, manajemen, dan kualifikasi lain	
		Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertama	1	<input type="checkbox"/>	ilmu teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA), kesehatan, manajemen, dan kualifikasi lain	
		Pengadministrasi Umum	1		<input type="checkbox"/>	
6	UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang	Pengemudi	1			
		Instruktur Muda	6	<input type="checkbox"/>		
		Instruktur Pertama	17	<input type="checkbox"/>		
		Instruktur Penyelia	18		<input type="checkbox"/>	Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Instruktur Pelaksana Lanjutan	23		<input type="checkbox"/>	Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Instruktur Pelaksana	32		<input type="checkbox"/>	Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Pengadministrasi Umum	1		<input type="checkbox"/>	
	Pengolah Data	1	<input type="checkbox"/>		bidang yang relevan dengan tugas	

		jabatan			
7	UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh	Pengemudi	1		
		Kepala Seksi Pelatihan	1		
		Instruktur Muda	5	<input type="checkbox"/>	
		Instruktur Pertama	16	<input type="checkbox"/>	
		Instruktur Penyelia	19		<input type="checkbox"/> Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Instruktur Pelaksana Lanjutan	19		<input type="checkbox"/> Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Instruktur Pelaksana	27		<input type="checkbox"/> Jurusan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
		Pengolah Data	2	<input type="checkbox"/>	bidang yang relevan dengan tugas jabatan
	Pengadministrasi Umum	1		<input type="checkbox"/>	
8	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I	Pengemudi	1		
		Kepala Seksi Norma Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1		
		Pengawas Ketenagakerjaan Muda	4	<input type="checkbox"/>	bidang teknik, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu pengetahuan alam
		Pengawas Ketenagakerjaan Pertama	17	<input type="checkbox"/>	bidang teknik, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu

					pengetahuan alam
		Pengadministrasi Umum	2		<input type="checkbox"/>
		Pengelola Keuangan	1		
		Pengemudi	1		
			6		
<b>9</b>	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II	Pengawas Ketenagakerjaan Muda			bidang teknik, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu pengetahuan alam
			10		
		Pengawas Ketenagakerjaan Pertama			bidang teknik, sosial dan politik, hukum, ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu pengetahuan alam
		Pengadministrasi Umum	2		<input type="checkbox"/>
		Pengolah Data	1	<input type="checkbox"/>	bidang yang relevan dengan tugas jabatan
		Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1		
		Pengemudi	1		
<b>10</b>	UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III	Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III	1		
		Kepala Seksi Norma Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1		
		Pengawas	2		bidang teknik, sosial dan politik, hukum,

Ketenagakerjaan Pertama			ekonomi, kedokteran, kesehatan masyarakat, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, psikologi, teknologi informasi, matematika dan ilmu pengetahuan alam
Pengelola Keuangan	1		
Pengadministrasi Umum	3		□
Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1		
Pengolah Data	1		□ bidang yang relevan dengan tugas jabatan
Pengemudi	1		
<b>Jumlah</b>	<b>307</b>		

*Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*

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

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

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

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

No	Sarana/ Prasarana	Satuan	Jumlah	Kondisi			Jumlah yang dibutuhkan
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Mesin Tik	Buah	9	5	4		
2	Brankas	Buah	12	-	-	12	
3	Komputer	Buah	91	80	3	8	
4	Printer	Buah	40	25	5	10	
5	Laptop	Buah	54	39	6	9	
6	Infokus	Buah	12	9	2	1	
7	Meja Staf	Buah	114	104	10	-	
8	Meja Pimpinan Eselon II	Buah	1	1	-	-	
9	Meja Pimpinan Eselon III	Buah	7	7	-	-	
10	Kursi Eselon II	Buah	1	1	-	-	
11	Kursi Eselon III	Buah	7	7	-	-	
12	Almari Arsip (Besi)	Buah	68	46	21	1	
13	Filling Kabinet	Buah	88	63	21	4	
14	Kamera	Buah	13	3	-	10	
15	Tanah	m2	80.616				
16	AC Split	Buah	92	71	6	15	
17	AC Standing Floor	Buah	3	2	-	1	
18	Spring Bed (Single Bed)	Buah	71	30	41	-	
19	Spring Bed	Buah	4	-	-	4	

No	Sarana/ Prasarana	Satuan	Jumlah	Kondisi			Jumlah yang dibutuhkan
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
	(Double)						
20	Tempat Tidur Tingkat	Buah	56	42	14	-	
21	CCTV	Unit	7	7	-	-	
22	Bangunan	Unit	22.680 m2 (66 banguna n)	33	35	-	
23	Kendaraan Roda Empat	Unit	25	11	7	7	
24	Kendaraan Roda Dua	Unit	4	1	1	2	
25	Gedung Baru	Unit	-				

*Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*

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

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

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

NO	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI OPD	TARGE T NSPK	TARGE T IKK	TARGET INDIKATOR LAIN NYA	TARGET RENSTRA OPD					REALISASI CAPAIAN					RASIO CAPAIAN				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
					T	T	T	T	T	R	R	R	R	R	R	R	%	%	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Persentase tenaga kerja yang berkompeten				66,15	44,31	*	*	*	52,69	45,54	*	*	*	79,65	102,77	*	*	*
2	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi				11,36	49,37	*	*	*	9,47	49,37	*	*	*	83,36	100,00	*	*	*
3	Persentase serapan tenaga kerja sektor formal				17,43	21,46	*	*	*	19,13	28,45	*	*	*	109,75	132,57	*	*	*
4	Persentase serapan tenaga kerja sektor informal				87,20	3,54	*	*	*	105	6,19	*	*	*	120,41	174,85	*	*	*
5	Persentase jumlah kasus perselisihan hubungan Industrial				4,87	4,73	*	*	*	4,49	6,11	*	*	*	92,20	129,17	*	*	*
6	Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta program BPJS ketenaga kerjaan				6,86	7,07	*	*	*	6,79	7,50	*	*	*	98,98	106,08	*	*	*
7	Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan per undang-undangan				48,82	48,92	*	*	*	48,77	48,57	*	*	*	99,90	99,28	*	*	*
8	Persentase perusahaan melakukan SMK3				10,64	10,64	*	*	*	8,74	10,65	*	*	*	82,14	100,09	*	*	*
9	Persentase kawasan transmi grasi yang berhasil meningka tkan usaha ekonomi				75,00	40,00	*	*	*	75,00	40,00	*	*	*	100	100	*	*	*
10	Persentase kawas an transmigrasi yang berhasil meningkat kan sosial budaya				75,00	*	*	*	*	75,00	*	*	*	*	100	*	*	*	*
11	Persentase Peningkatan Serapan Tenaga Kerja				**	**	23.66%	55,40%	53,68%	*	*	27.87%	62,30%	58,27%	*	*	117.79	112,45	108,55
12	Persentase perusahaan yang taat Peraturan Perundang-undangan				**	**	6.20%	*	*	*	*	9.34%	*	*	*	*	150.6	*	*
13	Persentase Peningkatan pendapatan masyarakat di kawasan transmigrasi				**	**	40%	*	*	*	*	40%	*	*	*	*	100	*	*
14	Nilai Evaluasi Akuntabilitas				**	**	BB	BB	BB (76%)	*	*	BB	BB	BB (75,10%)	*	*	100	100	98,80
15	Persentase capaian Realisasi Fisik dan keuangan Pelaksanaan Program/Kegiatan				**	**	95.00%	*	*	*	*	95.33%	*	*	*	*	100.35	*	*

NO	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI OPD	TARGE T NSPK	TARGE T IKK	TARGET INDIKATOR LAIN NYA	TARGET RENSTRA OPD					REALISASI CAPAIAN					RASIO CAPAIAN				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
					T	T	T	T	T	R	R	R	R	R	R	R	%	%	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
16	Jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan				**	**		49,27%	43,11%	*	*	*	60,52%	36,03%	*	*	*	112,95	116,42
17	Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun				**	**	**	1 kawasan	2 kawasan	**	**	**	1 kawasan	2 kawasan	**	**	**	100	100
18	Indeks kemandirian kawasan transmigrasi				**	**	**	50< IPK trans <75	68< IPK trans <75	**	**	**	68< IPK trans <75	69< IPK trans <75	**	**	**	90,66	101,5

*Sumber Data: LAKIP Disnakertrans*

Keterangan:

\*: Indikator tidak dipakai lagi pada tahun berjalan

\*\* : Indikator belum ada pada tahun berjalan

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

Pada tahun 2019 kembali terjadi perubahan indikator yakni pada:

a. Pelayanan terkait hubungan industrial.

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

b. Pelayanan terkait transmigrasi.

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

c. Pelayanan terkait tata kelola organisasi.

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

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

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

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran 1 meningkatnya serapan tenaga kerja, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan berbagai upaya dan terobosan dengan program dan kegiatan, baik APBD maupun APBN, hal ini dapat dilihat dari persentase peningkatan serapan tenaga kerja. Beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan serapan tenaga kerja diantaranya adalah:

- Meningkatkan SDM Tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan Kerja.

Upaya ini dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) baik BLK Pusat, Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Kegiatan pelatihan ini yang dilaksanakan pada 2 (dua) program yaitu program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan program peningkatan kesempatan kerja dan diversifikasi usaha.

Target tenaga kerja yang berkompoten melalui pelatihan kerja sebesar 30,80 %, tercapai sebesar 41,11%. Hal ini dapat dilihat dari target 8.283 orang yang dilatih terealisasi sebanyak 11.056 orang tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dan telah lulus dengan menyandang sertifikat kompetensi.

- Meningkatkan serapan tenaga kerja yang kompeten melalui kegiatan pemagangan .

Kegiatan pemagangan merupakan bagian dari pelatihan, dengan harapan kegiatan pemagangan akan meningkatkan serapan tenaga kerja yang sudah terlatih dan memiliki kompetensi dapat diterima pada dunia industri/dunia kerja baik secara formal maupun informal. Kegiatan pemagangan ini dilakukan pada perusahaan baik yang ada di dalam provinsi, luar provinsi bahkan luar negeri. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan juga telah melakukan kerja sama dengan Pemerintah Luar Negeri dalam rangka peningkatan jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Target tenaga kerja yang berkompoten melalui pemagangan sebesar 1,93%, tercapai sebesar 1,93% dengan Capaian sebesar 100%. Jumlah Calon tenaga kerja yang dimagangkerjakan sebesar 520 orang. Bidang Pelatihan dan Penempatan mempunyai tugas untuk mendorong perusahaan agar melakukan pemagangan secara mandiri sehingga diharapkan kedepannya perusahaanlah yang akan memegang peran aktif dalam program magang kerja. Jumlah tenaga kerja lulusan magang dalam negeri secara mandiri pada tahun 2020 adalah sebesar 520 orang, sedangkan tenaga kerja lulusan magang ke luar negeri (magang ke Jepang) sebanyak 296 orang.

- Meningkatkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi.

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

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

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran 2 Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis, upaya yang dilakukan adalah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan berbagai upaya dan terobosan dengan program dan kegiatan, baik

APBD maupun APBN, hal ini dapat dilihat dari berkurangnya kasus-kasus ketenagakerjaan dan sistem penanganan kasus yang telah diselesaikan .

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

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran 3 Meningkatnya Pembangunan Kawasan Transmigrasi ini, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan upaya program dan kegiatan, baik APBD maupun APBN dan bersinergi dengan Kabupaten/Kota, Beberapa kegiatan yang dilakukan diantaranya adalah:

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

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

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran 4 Meningkatnya Indeks kemandirian transmigrasi ini, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan upaya program dan kegiatan, baik APBD maupun APBN dan bersinergi dengan Kabupaten/Kota, beberapa kegiatan yang dilakukan diantaranya adalah:

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

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

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

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

1. Rendahnya kualitas dan kuantitas instruktur.
2. Terbatasnya ketersediaan gedung serta sarana dan prasarana pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja.
3. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
4. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
5. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
6. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
7. Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap TK.
8. Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.
9. Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal
10. Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala.
11. Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan usaha ekonomi.
12. Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.

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

No	Uraian	JUMLAH ANGGARAN TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN TAHUN KE					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.636.196.000	2.568.027.380	2.967.957.101	2.677.279.093	2.427.769.018	2.302.980.825	2.396.756.983	2.590.653.590	2.391.455.294	2.272.212.570	87.36	93.33	87.29	89.32	93.59	-2.04%	-0.34%
II.	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	4.971.567.900	1.277.905.900	2.582.942.374	2.030.895.378	1.362.896.752	4.642.450.105	1.198.792.736	2.414.763.877	1.990.718.020	1.334.336.336	93.38	93.81	93.49	98.02	97.90	-27.64%	-26.78%
II.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	133.100.000	190.400.000	191.452.800	189.580.000	161.250.000	125.273.720	186.300.000	183.600.000	186.590.000	156.000.000	94.12	97.85	95.90	98.42	96.74	4.91%	5.64%
IV.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	13.400.000	48.625.000	15.000.000	12.000.000		3.500.080	39.560.000	15.000.000	11.500.000		26.12	81.36	100	95.83		-3.61%	48.66%
V.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	622.879.000	644.512.929	940.582.483	828.326.500	528.965.950	582.205.001	617.319.175	930.750.813	809.120.870	520.379.300	93.47	97.78	98.95	97.68	98.38	-4%	-2.77%
VI.	Program Perencanaan, Pengelolaan Pengawasan Dan Pengendalian Kegiatan Dan Aset		375.904.250					336.779.627					89.59					
VII.	Program Peningkatan Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja	5.834.339.000	8.893.173.721	7.662.716.745	6.757.486.800	2.541.031.562	5.285.911.134	8.331.966.757	7.377.701.773	6.497.045.903	2.427.300.308	90.60	93.69	96.28	96.15	95.52	-18.76%	-17.68%
VIII.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja Dan Diversifikasi	1.029.698.000	1.227.472.137	2.111.340.800	1.805.085.200	175.992.800	905.207.511	1.195.285.143	1.982.470.033	1.990.718.020	174.149.943	87.91	97.38	93.90	97.89	98.95	-35.70%	-33.77%
IX.	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	745.363.000	434.556.500	772.966.000	688.056.300	333.941.300	348.009.984	411.471.250	659.754.400	629.721.294	290.683.263	46.69	94.69	85.35	91.52	87.05	-18.19%	-4.40%
X.	Program Pengadaan, Peningkatan Dan Perbaikan Sarana Dan Prasarana Laboratorium	415.213.000		233.800.000	111.200.000		367.338.941		213.157.600	83.961.954		88.47		91.17	75.51		-48.25%	-52.19%
XI.	Program Perlindungan Tenaga Kerja Sistem Pengawasan Tenaga Kerja	151.950.000	1.102.747.400	1.377.395.418	948.585.350	523.910.000	75.807.855	1.048.826.433	1.269.350.607	889.443.669	513.731.505	49.89	95.11	92.16	93.77	98.06	36.27%	61.34%
XII.	Program Gerakan Terpadu Pensejahteraan Fakir Miskin	71.675.000					70.657.215					98.58						
XIII.	Program Percepatan Pembangunan Dan Pengembangan Infrastruktur Pada Kawasan Khusus Dan Daerah Tertinggal			921.126.400	648.386.378	240.203.950			910.292.362	643.195.964	238.109.295			98.82	99.20	99.13	-48.93%	-48.86%
XIV.	Program Peningkatan Dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah			210.586.000	192.588.000	90.000.000			173.165.540	192.438.000	89.968.000			82.23	99.92	99.96	-34.62%	-27.92%

Sumber Data: LAKIP Disnakertrans Sumbar

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

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

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

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

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

- d. Pengadaan peralatan dan mesin pelatihan kerja.
- e. Pelaksanaan program transmigrasi.

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

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menghadapi beberapa tantangan dalam pelaksanaan tugasnya. Tantangan pertama yang dihadapi pada bidang ketenagakerjaan yakni penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Indonesia termasuk Sumatera Barat tengah menghadapi tantangan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik.

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

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

Tantangan kedua yang dihadapi yakni terkait dengan hubungan industrial. Era digital dan automasi telah mengubah cara bisnis dan industri beroperasi, mengelola, serta mengorganisasikan sumber daya yang dimiliki. Transformasi yang terjadi bahkan tidak pernah dibayangkan sebelumnya. Pola komunikasi dan komunikasi dalam masyarakat juga berubah seiring dengan semakin berkembangnya sosial media dan semakin mudahnya akses komunikasi.

Hal ini tentu saja berdampak pada hubungan industrial baik antara pekerja dengan pemberi kerja ataupun pekerja dalam berserikat. Pertama terkait dengan

skema hubungan kerja yang berkembang seperti kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan transportasi online di Indonesia yang telah menyerap tenaga kerja lebih dari 2 juta orang.

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

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

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

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

Tantangan selanjutnya yang dihadapi yakni terkait dengan peningkatan keahlian dan produktivitas tenaga kerja. Salah satu indikator yang mengukur bakat Sumber Daya Manusia suatu negara dikaitkan dengan daya saingnya yaitu Global

Talent Competitiveness Index (GTCI). ini merupakan tolok ukur tahunan komprehensif yang mengukur bagaimana negara dan kota berkembang, serta upayanya dalam menarik serta mengukur tingkat kepuasan para talent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hal terakhir yang bisa dimanfaatkan adalah potensi pariwisata yang dimiliki Sumatera Barat. Di tengah kelesuan ekonomi global yang diperkirakan masih akan berlangsung dalam beberapa tahun mendatang, sebenarnya masih terbuka peluang bagi Indonesia untuk dapat meningkatkan kualitas perekonomiannya. Optimisme ini

salah satunya muncul dari perkembangan positif yang terjadi di sektor pariwisata Indonesia.

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

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat juga mengalami tantangan dalam pelaksanaan pelayanan di bidang ketransmigrasian yakni model bisnis baru untuk transmigrasi. tantangan program transmigrasi saat ini lebih besar mengingat kebutuhan transmigran masa lalu dan saat ini jauh berbeda. Tak hanya rumah, lahan pertanian, dan biaya hidup sementara, menurutnya, transmigran juga butuh model bisnis baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi transmigran. Dulu yang penting bisa dipindahkan dari daerah padat ke daerah yang membutuhkan. Transmigran diberikan sandang, pangan, papan sudah cukup. Saat ini tidak hanya cukup hanya itu. Para transmigran juga ingin hidup layak seperti masyarakat menengah di perkotaan.

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

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

- a. Peningkatan kompetensi pencari kerja.
- b. Peningkatan produktivitas tenaga kerja.

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

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

#### perkiraan besaran kebutuhan pelayanan

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

- a. Pemenuhan ketersediaan sarana dan prasarana aparatur.
- b. Rehabilitasi gedung ataupun pembangunan gedung baru pelatihan kerja.
- c. Pemenuhan ketersediaan sarana pelatihan kerja.
- d. Peningkatan kualitas pelatihan kerja yang menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan dunia kerja.
- e. Peningkatan kualitas pengawasan dan sistem perlindungan ketenagakerjaan.
- f. Fasilitasi pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.



### BAB III

## Permasalahan Dan Isu Strategis

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

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam upaya pengembangan pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian menghadapi permasalahan sebagaimana terlihat pada Tabel T-B.35 berikut:

Tabel: T-B. 35

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
<b>I. URUSAN KETENAGAKERJAAN</b>			
1.	Rendahnya kualitas angkatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendahnya upaya peningkatan kompetensi angkatan kerja.</li> <li>Pelatihan kerja masih sangat bergantung pada BLK Pemerintah.</li> <li>Rendahnya produktivitas tenaga kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terbatasnya jumlah pelatihan kerja yang dilakukan.</li> <li>Identifikasi Kebutuhan pelatihan belum dapat dilakukan dengan baik (jejaring/kerjasama, kejuruan unggulan).</li> <li>Terbatasnya jumlah dan kualitas instruktur.</li> <li>Terbatasnya jumlah dan kualitas sarana dan prasarana pelatihan kerja.</li> <li>Masih minimnya Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi.</li> <li>Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta belum optimal dilakukan.</li> <li>Rendahnya semangat etos kerja dan disiplin tenaga kerja.</li> <li>Pelaksanaan konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah belum optimal dilakukan.</li> <li>Pelaksanaan Uji Kompetensi bagi tenaga kerja belum optimal dilakukan</li> </ul>
2.	Masih rendahnya serapan tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendahnya penempatan pencari kerja pada pasar kerja.</li> <li>Minimnya jumlah dan kualitas Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.</li> <li>Terbatasnya pelayanan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurangnya informasi pasar kerja.</li> <li>Jumlah SDM yang menangani penempatan/pengantar kerja tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang membutuhkan fasilitasi penempatan.</li> <li>Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja belum optimal dilakukan.</li> <li>Terbatasnya penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja.</li> <li>Pembinaan dan pengawasan terhadap LPTKS belum optimal.</li> <li>Terbatasnya upaya perlindungan</li> </ul>



No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			<p>Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) belum optimal.</li> <li>• Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran.</li> <li>• Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan belum diberdayakan secara optimal.</li> </ul>
3.	Belum optimalnya keharmonisan hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum optimalnya pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</li> <li>• Masih belum optimalnya penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masih lemahnya kelembagaan hubungan industrial baik secara bipartite maupun tripartite.</li> <li>• Keterbatasan jumlah mediator dan pengawas ketenagakerjaan.</li> <li>• Terbatasnya data dan informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.</li> <li>• Belum optimalnya penerapan UU Ketenagakerjaan di Perusahaan.</li> <li>• Ketersediaan Pengawas Ketenagakerjaan masih terbatas.</li> <li>• Anggaran pelaksanaan pengawasan belum memadai.</li> </ul>
<b>II. URUSAN KETRANSMIGRASIAN</b>			
1.	Belum optimalnya pembangunan sarana dan prasarana pada kawasan transmigrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belum optimalnya penyelesaian tanah secara 2 C (Clear dan Clean) pada awal penetapan kawasan transmigrasi.</li> <li>• Lokasi transmigrasi yang diusulkan tidak strategis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem penyusunan perencanaan penetapan kawasan transmigrasi belum optimal.</li> <li>• Koordinasi antar stakeholder dan pemangku kepentingan di daerah belum optimal.</li> <li>• Pengusulan lokasi kawasan transmigrasi belum sesuai standar yang ditetapkan.</li> </ul>
2.	Belum optimalnya pengembangan kawasan transmigrasi	Pengembangan satuan pemukiman transmigrasi belum dilakukan secara terintegrasi melalui suatu pendekatan klaster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kegiatan peningkatan SDM dalam pemanfaatan sumberdaya alam di kawasan transmigrasi belum optimal dilakukan.</li> <li>• Belum optimalnya Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman</li> </ul>
<b>III. Fungsi Penunjang</b>			
1.	Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik	Belum optimalnya pelayanan internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya jumlah dan kualitas ASN di Sekretariat Dinas.</li> <li>• Kurangnya sarana dan prasarana ASN.</li> </ul>



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

No	Visi / Misi /Program	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1	<p>Visi: Terwujudnya Sumatera Barat Madani Yang Unggul dan Berkelanjutan</p> <p>Misi 1: Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing</p> <p>Tujuan 1: Mewujudkan sumberdaya manusia yang sehat, unggul, dan berdaya saing</p> <p>Sasaran 4: Meningkatnya Daya Saing Masyarakat</p>	Rendahnya kompetensi angkatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan ketenagakerjaan atau lebih luasnya kebijakan terkait dengan SDM harus dapat menjawab tantangan.</li> <li>• Institusi pendidikan juga harus mulai mengubah arah orientasi kurikulum.</li> <li>• Peningkatan penduduk usia kerja yang tidak mempunyai kompetensi yang cukup akan menambah beban.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan Kebutuhan Keterampilan dan Model Pembelajaran Sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam.</li> <li>• peningkatan penduduk usia kerja pada saat terjadi bonus demografi yang merupakan modal besar untuk pertumbuhan ekonomi.</li> </ul>
		Masih rendahnya serapan tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adanya ancaman akan hilangnya berbagai pekerjaan padat kainya yang tergantikan oleh teknologi robotik dan kecerdasan buatan pada era ekonomi digital.</li> <li>• Tingkat pendidikan dan/atau keterampilan tenaga kerja tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditangani.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tumbuh kembang ekonomi digital selaras dengan upaya penciptaan lapangan kerja.</li> <li>• Meningkatnya jumlah angkatan kerja terdidik</li> </ul>
		Belum optimalnya keharmonisan hubungan industrial	Belum adanya peraturan perundangan yang mengatur skema hubungan kerja di era automasi.	skema hubungan kerja yang berkembang seperti kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan transportasi online mempengaruhi tingkat hubungan industrial
		Belum optimalnya pembangunan sarana dan prasarana pada kawasan transmigrasi	Semakin terbatasnya lahan transmigrasi dengan kriteria lahan clear and clean (2C) serta semakin sulit dipenuhinya kriteria lokasi layak huni, layak usaha, layak berkembang	Adanya penetapan kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian membuat pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi lebih fokus
		Belum optimalnya pengembangan kawasan transmigrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendahnya kualitas Calon Transmigran.</li> <li>• Kurangnya penguasaan informasi terhadap calon lokasi transmigrasi</li> </ul>	



No	Visi / Misi /Program	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
2	<p>Misi 7:</p> <p><b>Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas</b></p> <p>Tujuan 1:</p> <p>Meningkatnya tata kelola pemerintahan dengan aparaturnya yang melayani</p> <p>Sasaran 2:</p> <p>Meningkatnya kapabilitas birokrasi</p>	Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya jumlah dan kualitas ASN di Sekretariat Dinas.</li> <li>• Kurangnya sarana dan prasarana ASN.</li> </ul>	Adanya skema peralihan dari jabatan struktural dan jabatan pelaksana (staf) ke jabatan fungsional tertentu yang akan membuat pengembangan karir ASN lebih jelas sehingga diharapkan adanya peningkatan profesionalisme ASN

### 3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota.

#### 3.3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional pada Renstra Kementerian Tenaga Kerja Tahun 2020-2024.

No	Sasaran Strategis	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel	<p>1. Rendahnya kompetensi angkatan kerja</p> <p>Masih rendahnya serapan tenaga kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan ketenagakerjaan atau lebih luasnya kebijakan terkait dengan SDM harus dapat menjawab tantangan</li> <li>• Institusi pendidikan juga harus mulai mengubah arah orientasi kurikulum</li> <li>• Peningkatan penduduk usia kerja yang tidak mempunyai kompetensi yang cukup akan menambah beban</li> <li>• Adanya ancaman akan hilangnya berbagai pekerjaan padat kainya yang tergantikan oleh teknologi robotik dan kecerdasan buatan pada era ekonomi digital.</li> <li>• Tingkat pendidikan dan/atau keterampilan tenaga kerja tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditangani.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan Kebutuhan Keterampilan dan Model Pembelajaran Sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam.</li> <li>• peningkatan penduduk usia kerja pada saat terjadi bonus demografi yang merupakan modal besar untuk pertumbuhan ekonomi.</li> <li>• Tumbuh-kembang ekonomi digital selaras dengan upaya penciptaan lapangan kerja.</li> <li>• Meningkatnya jumlah angkatan kerja terdidik.</li> </ul>



No	Sasaran Strategis	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
		2. Belum optimalnya keharmonisan hubungan industrial	Belum adanya peraturan perundangan yang mengatur skema hubungan kerja di era automasi.	skema hubungan kerja yang berkembang seperti kemitraan yang diterapkan oleh perusahaan transportasi online mempengaruhi tingkat hubungan industrial
2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurangnya jumlah dan kualitas ASN di Sekretariat Dinas.</li> <li>Kurangnya sarana dan prasarana ASN.</li> </ul>	Adanya skema peralihan dari jabatan struktural dan jabatan pelaksana (staf) ke jabatan fungsional tertentu yang akan membuat pengembangan karir ASN lebih jelas sehingga diharapkan adanya peningkatan profesionalisme ASN

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

No	Sasaran Strategis	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1	Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Belum optimalnya pembangunan sarana dan prasarana pada kawasan transmigrasi</li> <li>Belum optimalnya pengembangan kawasan transmigrasi</li> </ol>	<p>Semakin terbatasnya lahan transmigrasi dengan kriteria lahan clear and clean (2C) serta semakin sulit dipenuhinya kriteria lokasi layak huni, layak usaha, layak berkembang</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rendahnya kualitas Calon Transmigran</li> <li>Kurangnya penguasaan informasi terhadap calon lokasi transmigrasi</li> </ul>	Adanya penetapan kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian membuat pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi lebih fokus

### 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 positif dan negatif terhadap kualitas lingkungan. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya memerlukan sumber daya alam yang berupa: tanah, air dan udara dan sumber daya alam yang lain yang termasuk ke dalam sumber daya alam yang dapat diperbaharui maupun



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

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

Untuk Bidang Transmigrasi di Sumatera Barat, memang masih mengalami beberapa kendala dalam implementasinya baik di Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Jika ditelaah dari sisi Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) masih terdapat kendala yaitu Penentuan kawasan transmigrasi di masa lalu belum sepenuhnya berpedoman kepada dokumen RTRW sehingga saat ini masih menyisakan sengketa lahan. Namun ada faktor yang menguatkan untuk dilakukan penyempurnaan yaitu Adanya regulasi yang menyatakan bahwa kawasan transmigrasi dapat ditetapkan dan diprogramkan pembangunannya jika sudah sesuai dengan RTRW Provinsi/Kab dan termasuk dalam zonasi kawasan budidaya dan atau kawasan hutan yang dapat dikonversi. Hal ini sebagai potensi dan faktir pendorong dalam pelaksanaan program transmigrasi di Sumatera Barat.

Jika dilihat dari sisi Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), maka Program Transmigrasi harus dilakukan secara terpadu dengan stakeholder terkait baik lintas sektor maupun dengan Stakeholder vertikal. Adapun faktor penghambat yang ditemui antara lain : (1). Masih ada lahan transmigrasi yang tumpang tindih. (2). Okupasi lahan oleh pihak lain. (3). Sertipikat lahan transmigrasi yang masih bermasalah. (4). Lahan transmigrasi yang tidak clear



and clean pada saat penempatan. Terhadap permasalahan yang menjadi factor penghambat tersebut telah dilakukan beberapa upaya yang menjadi pendorong penyelesaian masalah, antara lain : (1). Sudah dilakukan pengukuran kadastral sehingga tumpang tindih lahan transmigrasi dengan pihak lain (perusahaan/masyarakat adat) dapat dieliminir. (2). Dilaksanakan rancang kavling agar peruntukan lahan untuk transmigran dari TPA tidak diserobot oleh masyarakat setempat. (3). Sudah disinkronkan dengan kepemilikan lahan transmigran untuk LP, LU I dan LU II. (4).

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

Karena merupakan kawasan budidaya maka penataan ruang untuk pembangunan transmigrasi seyogyanya berpedoman kepada RTRWN/RTRWD yang sudah menetapkan zona-zona wilayah yang boleh dibangun dan yang tidak boleh dibangun. Faktor yang menghambat terkait RTRW ini adalah kebijakan yang ditetapkan di masa lalu dalam pembangunan transmigrasi masih bersifat *top-down*, dimana penduduk dipindahkan dari daerah padat ke daerah yang tidak padat dengan tidak/belum berpedoman sepenuhnya kepada RTRWN/RTRWD sehingga menimbulkan permasalahan pemanfaatan lahan. Banyak sisa masalah/sengketa lahan sekarang yang dihadapi karena kebijakan masa lalu tersebut, diantaranya overlapping/okupasi kawasan transmigrasi antara perusahaan/ masyarakat setempat dengan warga transmigrasi.

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



Tabel :  
Penentuan Isu Strategis bidang Transmigrasi

Telaahan RTRW		Telaahan KLHS	
Faktor Penghambat	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
1. Penentuan kawasan transmigrasi di masa lalu belum sepenuhnya berpedoman kepada dokumen RTRW sehingga saat ini masih menyisakan sengketa lahan	Adanya regulasi yang menyatakan bahwa kawasan transmigrasi dapat ditetapkan dan diprogramkan pembangunannya jika sudah sesuai dengan RTRW Provinsi/Kab dan termasuk dalam zonasi kawasan budidaya dan atau kawasan hutan yang dapat dikonversi	1. Masih ada lahan transmigrasi yang tumpang tindih  2. Okupasi lahan oleh pihak lain  3. Sertipikat lahan transmigrasi yang masih bermasalah.  4. Lahan transmigrasi yang tidak clear and clean pada saat penempatan	1. Sudah dilakukan pengukuran kadastral sehingga tumpang tindih lahan transmigrasi dengan pihak lain (perusahaan/masyarakat adat) dapat dieliminir  2. Dilaksanakan rancang kavling agar peruntukan lahan untuk transmigran dari TPA tidak diserobot oleh masyarakat setempat  3. Sudah disinkronkan dengan kepemilikan lahan transmigran untuk LP, LU I dan LU II  4. Pemetaan lahan transmigran sudah berbasis spasial



### 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

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

1. Banyak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi Covid-19.  
Dengan terjadinya pandemi Covid-19 yang tidak hanya melanda Indonesia namun dunia sangat berpengaruh terhadap kondisi keternagakerjaan dan iklim berusaha di Sumatera Barat. Banyaknya terjadi PHK oleh perusahaan, penutupan perusahaan, pengentian sementara penerimaan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan lain-lain yang mana semua ini akan meningkatkan angka pengangguran di Sumatera Barat (meningkat pada 6,88%) pada tahun 2020. Di sisi lain penambahan penduduk usia kerja dan angkatan kerja semakin bertambah. Permasalahan ini harus segera dicarikan solusinya dengan berkoordinasi antara pusat dan daerah dalam rangka penyediaan data dukung yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. Rendahnya produktivitas tenaga kerja.  
Pertumbuhan PDB Indonesia sebesar 4,9 persen di tahun 2017, hanya 0,6 persen yang bersumber dari Total Factor Productivity (TFP). Sisanya 2,8 persen pertumbuhan ekonomi bersumber dari modal kapital dan 1,5 persen dari modal manusia. Hal ini juga terjadi di Sumatera Barat. Salah satu penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja yakni disebabkan oleh rendahnya kualitas tenaga kerja.
3. Peningkatan kualitas pelayanan pelatihan kerja belum sepenuhnya didukung oleh sarana dan prasarana pembelajaran dan praktik yang memadai dan berkualitas serta kecukupan pendidik (instruktur) produktif berkualitas.
4. Percepatan transformasi digitalisasi yang berpengaruh terhadap pola kerja.  
Percepatan transformasi digitalisasi yang mempengaruhi pola kerja ini secara tidak langsung berpengaruh kepada skema pengawasan terhadap hak dan kewajiban pekerja semakin sulit dipantau.
5. Salah satu aspek penting dalam penguatan daya saing ekonomi adalah kondusifnya iklim ketenagakerjaan yang didukung oleh harmonisnya hubungan industrial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah.
6. Kawasan transmigrasi diharapkan dapat mendukung pertumbuhan wilayah.



Salah satu tujuan pada Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yakni Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah. Terdapat 52 daerah yang ditetapkan menjadi kawasan transmigrasi prioritas nasional yang direvitalisasi dan 100 daerah yang ditetapkan menjadi kawasan transmigrasi prioritas kementerian yang direvitalisasi.

## BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

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

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

Tujuan dari urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian *Meningkatnya daya Saing Angkatan Kerja* merupakan kajian dari permasalahan dan isu strategis tahun 2021-2026 dapat dilihat pada table sebagai berikut :

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

##### a. Urusan Ketenagakerjaan :

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SAT	KONDISI AWAL 2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja</b>	1. Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	1. Persentase angkatan kerja yang kompeten	%	28,63	31,39	35,72	36,04	36,34	36,68
	2. Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	2. Persentase serapan tenaga Kerja	%	31,77	35,52	36,01	36,50	36,99	37,97
	3. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	3. Persentase perusahaan yang memenuhi tata kelola sarana prasarana hubungan industrial	%	45,76	54,31	62,87	71,42	84,32	91,14

Formulasi untuk pencapaian indikator urusan ketenagakerjaan sebanyak tiga sasaran dan 3 indikator dapat dirinci sbb :

1) Sasaran Strategis : Meningkatnya kualitas tenaga kerja,

Indikator Kinerja : Persentase angkatan kerja yang kompeten

Terhadap indikator persentase angkatan kerja yang kompeten didapatkan dari perhitungan sbb :

- Persentase pencari kerja yang kompeten melalui pelatihan dengan formulasi perhitungan sebagai berikut :

$$- \frac{\Sigma \text{Pencari Kerja berkompeten melalui pelatihan}}{\Sigma \text{pencari pencari kerja terdaftar}} \times 100 \%$$

- Persentase pencari kerja yang kompeten melalui pemagangan dengan formulasi perhitungan

$$\frac{\Sigma \text{Pencari kerja berkompeten melalui pemagangan}}{\Sigma \text{pencari kerja terdaftar}} \times 100 \%$$

- Persentase peningkatan usaha yang produktif dengan formulasi perhitungan

$$\frac{\Sigma \text{Pencari Kerja melalui pelatihan produktivitas}}{\Sigma \text{Pencari kerja terdaftar}} \times 100 \%$$

2) Sasaran Strategis : Meningkatnya serapan tenaga kerja,

indikator kinerja : Persentase serapan tenaga kerja

Terhadap indikator persentase serapan tenaga kerja didapatkan dari perhitungan sbb :

- Persentase serapan tenaga kerja sektor formal melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dengan formulasi perhitungan

$$\frac{\Sigma \text{Pencaker yang ditempatkan}}{\Sigma \text{pencaker yang terdaftar}} \times 100 \%$$

- Persentase serapan tenaga kerja sektor informal melalui kegiatan pelatihan, peningkatan produktivitas, peningkatan UMKM dan kelompok masyarakat dengan formulasi perhitungan

$$\frac{\Sigma \text{Pencari Kerja yang ditingkatkan produktivitas}}{\Sigma \text{Pencari kerja terdaftar}} \times 100 \%$$

3) Sasaran Strategis : Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis,

Indikator Kinerja : Persentase perusahaan yang memenuhi tata kelola sarana prasarana hubungan industrial.

- Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan melalui pembinaan, monitoring, pengawasan ke setiap perusahaan, sosialisasi Peraturan ketenagakerjaan dan pembentukan lembaga-lembaga yang diharuskan dalam suatu perusahaan sesuai Undang-undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2016, dengan formulasi perhitungan

$$\frac{\Sigma \text{ perusahaan yang memenuhi peraturan per UU}}{\Sigma \text{ perusahaan tahun sebelumnya}} \times 100 \%$$

- Persentase pemenuhan pengaturan syarat-syarat kerja melalui peningkatan pengawasan terhadap perusahaan – perusahaan dalam menegakan undang-undang ketenagakerjaan terhadap pekerja. dengan formulasi perhitungan

$$\frac{\Sigma \text{ perusahaan yang mematuhi aturan pengupahan}}{\Sigma \text{ perusahaan sesuai data WLK}} \times 100$$

- Persentase menurunnya perselisihan hubungan industrial melalui Pengesahan Perjanjian Perusahaan (PP) / Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pembentukan Lembaga Kerja Swasta (LKS) Bipartit dan Tripartit, dengan formulasi perhitungan

$$\frac{\Sigma \text{ Perusahaan yang melaksanakan SMK3}}{\Sigma \text{ Perusahaan yang Wajib SMK 3}} \times 100 \%$$

- Persentase perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan (pengupahan, jamsos, WLK dan K3) pengujian dan pemeriksaan terhadap perusahaan, meningkatkan kepatuhan Wajib Laporan Ketenagakerjaan, menurunkan kasus kecelakaan kerja, peningkatan Upah Minimum Provinsi (UMP), meningkatkan kepesertaan BPJS

$$\frac{\Sigma \text{ Tenaga Kerja yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan}}{100} \times$$

$$\Sigma \text{ Tenaga Kerja Tahun sebelumnya}$$

## b. Urusan Ketransmigrasian

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SAT	KONDISI AWAL	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja</b>	Meningkatnya status perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi	Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP)	Indeks	36,70	38,04	40,00	42,00	46,00	51,00
	Meningkatnya status perkembangan kawasan transmigrasi	Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPKTrans)	Indeks	64,05	68,07	72,08	76,10	77,00	79,00

Untuk urusan transmigrasi terdiri dari dua sasaran dan dua indikator sbb :

4) Sasaran strategis : Meningkatnya status pembangunan satuan permukiman transmigrasi

Indikator Sasaran : 1). Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi

$$IPKSP = \sum w_i D_i$$

Dimana :  $w_i$  = Bobot masing-masing Dimensi

$D_i$  = Nilai Indeks masing-masing dimensi

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

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
A	Dimensi ekonomi SP	1 Ekonomi wilayah Desa/SP	0,1,2,3
		2 Pertokoan dan warung	0,1,2
		3 Oelayanan Bank dan/atau LKBB	0,1,2
		4 Pelibatan masyarakat dan UMKM dalam pengembangan pola usaha pokok dan komoditas unggulan	0,1,2
		5 Promosi Komoditas Unggulan	0,1,2,3
		6 Pembagian Lahan bagi transmigrasi	0,1,2,3
		7 Sertifikasi Tanah Bagi Transmigrasi	0,1,2,3
		8 Sertifikasi tanah bagi penduduk setempat	0,1,2,3
		9 Tingkat Pemanfaatan Lahan	0,1,2,3
		10 Pemilikan atau penguasaan lahan	0,1,2
B	Dimensi Sosial Budaya SP	1 Kegiatan Gotong Royong	0,1,2
		2 Kriminalitas	0,1,2,3
		3 Keberadaan Penyandang <masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	0,1,2,3
		4 Pemberantasan Buta Aksara/Kegiatan Kelompok Belajar (Kejar) Paket A/B/C	0,1,2
		5 Ketersediaan tenaga kependidikan tingkat dasar	0,1,2,3
		6 Ketersediaan Tenaga medis (paramedis)	0,1,2,3
		7 Ketersediaan tenaga rohaniwan	0,1,2
		8 Migrasi penduduk keluar SP untuk mencari nafkah	0,1,2
		9 Kerekatan sosial	0,1,2
		10 Kasus pertanahan	0,1,2,3
		11 Keberadaan local champion (agen perubahan)	0,1,2
C	Dimensi Lingkungan SP	1 Tata ruang satuan permukiman	0,1,2

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
		2 Ketersediaan MCK	0,1,2,3
		3 Pengelolaan sampah	0,1,2,3
		4 Kejadian Luar Biasa (KLB)	0,1,2
		5 Kapasitas Mitigasi kebencanaan (gempa bumi, banjir, tanah longsor, Tsunami dll)	0,1,2
		6 Pemanfaatan amenity resources (sumberdaya keindahan dan kenyamanan)	0,1,2
		7 Kesadaran masyarakat terhadap permasalahan dan pemanfaatan lingkungan	0,1,2,3
		8 Penerapan prinsip konservasi alam dan pengelolaan lahan	0,1,2
<b>D</b>	<b>Dimensi Jejaring Prasarana dan Sarana SP</b>	1 Konektivitas lingkungan permukiman	0,1,2,3,4
		2 Ketersediaan angkutan umum	0,1,2,3
		3 Sumber air minum, mandi dan cuci	0,1,2,3,4
		4 Keberadaan sekolah dasar (SD) umum dan/atau MI	0,1,2
		5 Ketersediaan POS PAUD	0,1,2
		6 Keberadaan Pos Kesehatan Desa (Poskesdes)	0,1,2,3
		7 Sarana Peribadatan	0,1,2
		8 Elektrifikasi Desa	0,1,2,3
		9 Bahan bakar untuk keperluan memasak	0,1,2,3
		10 Ketersediaan dan kualitas fasilitas komunikasi seluler	0,1,2
		11 Keberadaan kantor SP/Kantor Desa	0,1,2
		12 Sarana pusat percontohan	0,1,2
<b>E</b>	<b>Dimensi Kelembagaan SP</b>	1 Pasar Mingguan	0,1,2,3
		2 Koperasi (KUD, Non KUD, Kopinkra, dll)	0,1,2
		3 Keberadaan BUMDesa	0,1,2,3
		4 Keberadaan Kelompok Tani dan Nelayan	0,1,2,3
		5 Keberadaan organisasi Kemasyarakatan (PKK, Karang Taruna, LPMD, Kelompok Perempuan, Majelis Taklim, Lembaga Adat, dll)	0,1,2
		6 Siskamling atas inisiatif warga	0,1,2
		7 Keberadaan Posyandu	0,1,2
		8 Penanggungjawab pelaksanaan pengembangan SP	0,1,2

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

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

5) Meningkatnya status perkembangan kawasan transmigrasi (IPKTrans), diukur dengan :  
Indikator Sasaran : 1). Indeks perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)

$$IPKTrans = \sum w_i D_i$$

Dimana :  $w_i$  = Bobot masing-masing Dimensi

$D_i$  = Nilai Indeks masing-masing dimensi

Dimensi, Peubah dan Skor Indikator Perkembangan Kawasan Transmigrasi

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
A	Dimensi Ekonomi Kawasan Transmigrasi	1 Pengembangan Komoditas Unggulan Kawasan Transmigrasi	0,1.2.3
		2 Pelibatan Masyarakat dan UMKM dalam Pengembangan Komoditas Unggulan	0,1,2
		3 Peran BUMDES dan atau BUMDES Bersama mengembangkan komoditas unggulan	0,1,2
		4 Pengembangan Jejaring Kawasan Transmigrasi Klaster	0,1,2
		5 Promosi Komoditas Unggulan oleh Kawasan Transmigrasi/Klaster	0,1.2.3
		6 Sertifikasi/Standarisasi Produk Yang dihasilkan	0,1,2
		7 Tingkat Melek Keuangan Masyarakat	0,1,2
		8 Kepemilikan dan/atau Penguasaan Lahan	0,1,2
B	Dimensi Sosial Budaya Kawasan Transmigrasi	1 Kreativitas Masyarakat	0,1,2
		2 Pelibatan Pelaku Seni dan Budaya	0,1,2
		3 Pemanfaatan Produk Budaya Masyarakat	0,1,2
		4 Migrasi Penduduk Keluar Kawasan	0,1,2
		5 Governansi Budaya	0,1,2
		6 Budaya dan Pendidikan	0,1,2
		7 Budaya, Informasi dan Pengetahuan	0,1,2
		8 Budaya dan Perencanaan	0,1,2

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
		9 Budaya, Kesetaraan dan Inklusi Sosial	0,1,2
		10 Kerekatan Sosial	0,1,2
<b>C</b>	Dimensi Lingkungan Kawasan Transmigrasi	1 Pembangunan Kawasan Transmigrasi Mengacu Pada Tata Ruang Kawasan Transmigrasi	0,1,2
		2 Ruang Terbuka Hijau (RTH)	0,1,2,3
		3 Pemanfaatan Amenity Resources Untuk Kegiatan Ekonomi dan Sosial	0,1,2
		4 Kesadaran Masyarakat Terhadap permasalahan dan pemanfaatan lingkungan	0,1,2,3
		5 Adaptasi terhadap perubahan iklim	0,1,2
		6 Kapasitas Mitigasi Bencana	0,1,2
		7 Pengelolaan dan Pemanfaatan Sampah	0,1,2,3
		8 Pengelolaan dan Pemanfaatan Limbah	0,1,2
<b>D</b>	Dimensi Jejaring Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi	1 Konektivitas Kawasan Transmigrasi dengan Kota Kecil/menegah (pusat pertumbuhan) yang hirarki keruangannya lebih tinggi	0,1,2,3
		2 Konektivitas antar SKP dalam kawasan transmigrasi	0,1,2,3
		3 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	0,1,2,3
		4 Pelayanan Pendidikan Vokasi dan Keterampilan	0,1,2
		5 Aksesibilitas ke dan dari kawasan serta ke sentra komoditas unggulan	0,1,2
		6 Angkutan Umum	0,1,2,3
		7 Elektrifikasi Kawasan Transmigrasi	0,1,2,3
		8 Pemanfaatan alat komunikasi dan internet	0,1,2
		9 Sumber Air Minum dan Mandi/Cuci Masyarakat di Kawasan Transmigrasi	0,1,2,3,4,5
		10 Ketersediaan Bahan Bakar	0,1,2
		11 Kios Sarana Produksi Pertanian	0,1,2
		12 Pasar Kawasan Transmigrasi	0,1,2,3
		13 Perbankan dan/atau Lembaga Keuangan bukan Bank untuk pengembangan komoditas Unggulan	0,1,2
<b>E</b>	Dimensi Kelembagaan Kawasan Transmigrasi	1 Kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota dan/atau norma masyarakat dalam meminimalisasi alih fungsi lahan	0,1,2,3
		2 Kebijakan daerah tentang penggunaan tenaga kerja lokal	0,1,2
		3 Pengembangan Kawasan Transmigrasi /Klaster Berbasis Komoditas Unggulan	0,1,2

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
4		Insentif / kebijakan daerah tentang investasi di kawasan	0,1,2
5		Forum pengembangan (ekonomi) Daerah /kawasan transmigrasi di aras kabupaten/kota	0,1,2
6		Kebijakan daerah dalam pengembangan kawasan transmigrasi yang telah ditetapkan	0,1,2
7		Komitmen Daerah untuk pembiayaan PKP yang telah ditetapkan	0,1,2,3
8		Kebijaka daerah tentang CSR untuk Kawasan Transmigrasi yang telah ditetapkan	0,1,2
9		Pengembangan Kerjasama antar pemerintah daerah, BUMDES/BUMDESMA, Dunia Usaha dan Perguruan Tinggi/Lembaga penelitian setempat untuk meningkatkan inovasi pengembangan komoditas unggulan	0,1,2
10		Kebijakan daerah tentang promosi kawasan	0,1,2,3

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

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



## BAB V

### STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

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

Visi: Terwujudnya Sumatera Barat Madani Yang Unggul dan Berkelanjutan			
Misi 1: Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
<b>1. Meningkatnya daya Saing Angkatan Kerja</b>	1. Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Meningkatkan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan vokasi, penguatan BLK dan lembaga produktivitas	Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
	2. Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal	1. Penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
	3. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Mengoptimalkan kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan	Perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan
	4. Meningkatnya status perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi	1. Perencanaan kawasan transmigrasi yang memenuhi kriteria clear & clean (C2) dan layak huni, layak usaha, layak berkembang (3L)  2. Kolaborasi dan integrasi pembangunan kawasan transmigrasi	Pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi  Penataan persebaran penduduk yang berasal dari lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi
	5. Meningkatnya status perkembangan kawasan	Pengembangan kawasan transmigrasi menuju kawasan transmigrasi yang berdaya saing	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan



	transmigrasi			
<b>Misi 7: Mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas</b>				
<b>1. Meningkatnya tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel.</b>	1. Meningkatnya tata kelola organisasi	Peningkatan pelayanan organisasi	1. Kualitas internal	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sesuai dengan prioritas daerah.</li><li>2. Pelaksanaan administrasi keuangan perangkat daerah.</li><li>3. Pelaksanaan administrasi kepegawaian perangkat daerah.</li><li>4. Pelaksanaan administrasi barang milik daerah perangkat daerah.</li><li>5. Pemenuhan kebutuhan sarana prasarana organisasi.</li><li>6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah.</li><li>7. Pelaksanaan administrasi umum perangkat daerah.</li><li>8. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</li></ol>

## **BAB. VI**

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

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

Indikator Kinerja Utama (IKU) RPJMD Provinsi Sumatera Barat adalah Persentase Angka Pengangguran, berikut ini penjabaran rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagaimana pada tabel dibawah ini.

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

NO	JENIS BELANJA/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN KINERJA									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	<b>Total Belanja Daerah</b>				56,369,452,821		53,322,592,315		55,692,957,315		52,384,859,315		55,605,451,315
	<b>Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja</b>				55,932,606,946		52,532,090,440		54,737,090,440		51,412,090,440		54,764,090,440
I	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi</b>	<b>Persentase ketercapaian penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>28,203,282,856</b>	<b>100 %</b>	<b>36,184,100,000</b>	<b>100 %</b>	<b>38,164,100,000</b>	<b>100 %</b>	<b>34,664,100,000</b>	<b>100 %</b>	<b>37,627,100,000</b>
1	<b>Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kinerja perangkat daerah</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>300,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>420,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>360,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>360,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>360,000,000</b>
1)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Renstra dan Renja yang disusun	Dokumen	2 Dokumen	160,000,000	2 Dokumen	220,000,000	2 Dokumen	350,000,000	2 Dokumen	220,000,000	2 Dokumen	350,000,000
2)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen evaluasi yang disusun	Dokumen	2 Dokumen	70,000,000	2 Dokumen	70,000,000	2 Dokumen	70,000,000	2 Dokumen	70,000,000	2 Dokumen	70,000,000
3)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja triwulanan	Dokumen	4 Dokumen	30,000,000	4 Dokumen	30,000,000	4 Dokumen	30,000,000	4 Dokumen	30,000,000	4 Dokumen	30,000,000
4)	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA-SKPD yang disusun	Dokumen	2 Dokumen	10,000,000	2 Dokumen	25,000,000	2 Dokumen	10,000,000	2 Dokumen	10,000,000	2 Dokumen	10,000,000
5)	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen Perubahan RKA-SKPD yang disusun	Dokumen	1 Dokumen	10,000,000	1 Dokumen	25,000,000	1 Dokumen	10,000,000	1 Dokumen	10,000,000	1 Dokumen	10,000,000
6)	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD yang disusun	Dokumen	2 Dokumen	10,000,000	2 Dokumen	25,000,000	2 Dokumen	10,000,000	2 Dokumen	10,000,000	2 Dokumen	10,000,000
7)	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah dokumen Perubahan DPA-SKPD yang disusun	Dokumen	1 Dokumen	10,000,000	1 Dokumen	25,000,000	1 Dokumen	10,000,000	1 Dokumen	10,000,000	1 Dokumen	10,000,000
2	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Tertib Administrasi Keuangan</b>	<b>%</b>	<b>100 %</b>	<b>22,178,182,856</b>	<b>100 %</b>	<b>23,665,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>25,965,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>28,495,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>31,278,000,000</b>
1)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN dan calon ASN yang dibayarkan gaji dan tunjangan	Orang	195 Orang	21,613,182,856	195 Orang	23,000,000,000	195 Orang	25,300,000,000	195 Orang	27,830,000,000	195 Orang	30,613,000,000
2)	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan honor	Orang	18 orang	500,000,000	18 orang	550,000,000						
3)	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen SPP, SPM dan pengesahan SPJ yang diterbitkan	Dokumen	12 Dokumen	10,000,000	12 Dokumen	25,000,000						
4)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan SKPD yang disusun	Dokumen	1 Dokumen	10,000,000	1 Dokumen	25,000,000						
5)	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Laporan tindak lanjut hasil pemeriksaan yang disiapkan	Dokumen	1 Dokumen	15,000,000	1 Dokumen	15,000,000	1 Dokumen	15,000,000	1 Dokumen	15,000,000	1 Dokumen	15,000,000
6)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan keuangan bulanan/triwulanan/semesteran yang disiapkan	Dokumen	18 Dokumen	30,000,000	18 Dokumen	50,000,000						
3	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>222,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>351,000,000</b>						
1)	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen Usulan RKBMD Pengadaan Pemeliharaan Pemindahtanganan Pemanfaatan dan Penghapusan serta Perhitungan Standar Kebutuhan yang disusun	Dokumen	1 dokumen	5,000,000	1 dokumen	25,000,000						
2)	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah kendaraan Dinas roda 4 yang dibayarkan asuransinya	Unit	5 Unit	26,000,000	5 Unit	26,000,000	5 Unit	26,000,000	5 Unit	26,000,000	5 Unit	26,000,000

NO	JENIS BELANJA/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN KINERJA									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				TARGET	Rp								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3)	Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen usulan penetapan nilai barang milik daerah	Dokumen	2 Dokumen	5,000,000	2 Dokumen	25,000,000						
4)	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen hasil pemantauan dan penertiban	Dokumen	1 Dokumen	171,000,000	1 Dokumen	200,000,000						
5)	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen laporan barang milik daerah	Dokumen	2 Dokumen	5,000,000	2 Dokumen	25,000,000						
6)	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen laporan barang milik daerah	Dokumen	1 Dokumen	5,000,000	1 Dokumen	25,000,000						
7)	Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen Usulan Sewa	Dokumen	1 Dokumen	5,000,000	1 Dokumen	25,000,000						
<b>4</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Tertib Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>%</b>	<b>100 %</b>	<b>205,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>300,000,000</b>						
1)	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Stel	185 Stel	185,000,000	185 Stel	200,000,000						
2)	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Orang	7 Orang	20,000,000	7 Orang	100,000,000						
<b>5</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Tertib Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>1,049,100,000</b>	<b>100 %</b>	<b>1,099,100,000</b>	<b>100 %</b>	<b>1,149,100,000</b>	<b>100 %</b>	<b>1,249,100,000</b>	<b>100 %</b>	<b>1,299,100,000</b>
1)	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	jenis	6 jenis	100,500,000								
2)	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	jenis	15 jenis	125,000,000								
3)	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	1. Jumlah Alat tulis kantor yang disediakan 2. Jumlah Makan minum yang disediakan untuk perjamuan dan tamu	jenis	1. 17 Jenis 2. 2 Jenis	250,000,000								
4)	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	jenis	7 jenis	160,000,000								
5)	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	jenis	3 Jenis	33,600,000								
6)	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan hasil koordinasi dan konsultasi	Dokumen	1 Dokumen	350,000,000	1 Dokumen	400,000,000	1 Dokumen	450,000,000	1 Dokumen	550,000,000	1 Dokumen	600,000,000
7)	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah laporan penatausahaan arsip dinamis SKPD	Dokumen	1 dokumen	30,000,000								
<b>6</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase ketersediaan Barang Milik Daerah sesuai dengan perencanaan</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>1,000,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>7,100,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>6,600,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>600,000,000</b>	<b>100 %</b>	<b>600,000,000</b>
1)	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan perorangan dinas atau Kendaraan dinas jabatan baru	Unit	2 Unit	400,000,000	2 Unit	500,000,000	0 Unit	-	0 Unit	-	0 Unit	-
2)	Pengadaan Mebel	Jumlah mebel yang diadakan	Unit	30 unit	300,000,000								

NO	JENIS BELANJA/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN KINERJA									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				TARGET	Rp								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3)	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	1. Jumlah komputer dan jaringan yang diadakan. 2. Jumlah peralatan kantor yang diadakan	Unit	1. 10 Unit 2. 10 Unit	300,000,000								
4)	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dibangun	Unit	-	0	1 unit	6,000,000,000	1 unit	6,000,000,000	-	0	-	0
7	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>1,940,000,000</b>								
1)	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat yang didistribusikan	Kali	2200 Kali	18,000,000								
2)	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah tagihan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang dibayarkan	Jenis	4 Jenis	622,000,000								
3)	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Tenaga Pelayanan umum kantor yang tersedia	Orang	34 Orang	1,300,000,000								
8	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Barang Milik Daerah yang ber kondisi baik</b>	<b>%</b>	<b>100%</b>	<b>1,309,000,000</b>								
1)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan perorangan dinas yang dipelihara	Unit	1 Unit	39,000,000								
2)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara	Unit	10 unit	340,000,000								
3)	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Pemeliharaan Mebel	jenis	3 jenis	75,000,000								
4)	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jenis	3 jenis	140,000,000								
5)	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/rehab	Unit	10 unit	600,000,000								
6)	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/rehab	jenis	2 jenis	115,000,000								
II	<b>Program Perencanaan Tenaga Kerja</b>	<b>Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro dan dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro</b>	<b>dokumen</b>	<b>2 dokumen</b>	<b>214.000.000</b>	<b>2 dokumen</b>	<b>50,000,000</b>	<b>2 dokumen</b>	<b>50,000,000</b>	<b>2 dokumen</b>	<b>50,000,000</b>	<b>2 dokumen</b>	<b>214.000.000</b>

NO	JENIS BELANJA/PROGRAM/KEGIATAN N/SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN KINERJA									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Dokumen Perkada RTKD	dokumen	1 dokumen	214.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	214.000.000
1)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Perkada RTKD Makro	dokumen	1 dokumen	100.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	100.000.000
2)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Dokumen Rencana Tenaga Kerja Perusahaan	dokumen	1 dokumen	114.000.000	1 dokumen	-	1 dokumen	-	1 dokumen	-	1 dokumen	114.000.000
III	<b>Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga</b>	<b>Persentase tenaga kerja yang kompeten</b>	<b>%</b>	<b>31,4%</b>	<b>18,545,903,340</b>	<b>31,4%</b>	<b>5,703,569,690</b>	<b>31,4%</b>	<b>21,545,903,340</b>	<b>31,4%</b>	<b>21,545,903,340</b>	<b>31,4%</b>	<b>21,545,903,340</b>
1	<b>Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</b>	<b>Persentase pencari kerja yang dilatih Pemerintah dan LPKS</b>	<b>%</b>	<b>21,93%</b>	<b>3,813,021,890</b>	<b>21,93%</b>	<b>3,813,021,890</b>	<b>21,93%</b>	<b>5,313,021,890</b>	<b>21,93%</b>	<b>5,313,021,890</b>	<b>21,93%</b>	<b>5,313,021,890</b>
1)	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1. Jumlah calon tenaga kerja yang dilatih. 2. Jumlah calon tenaga kerja yang dilatih pemagangan ke Jepang	Orang	1. 110 Orang 2. 400 Orang	1,954,533,190	1. 110 Orang 2. 400 Orang	1,954,533,190	1. 110 Orang 2. 400 Orang	1,954,533,190	1. 110 Orang 2. 400 Orang	1,954,533,190	1. 110 Orang 2. 400 Orang	1,954,533,190
2)	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	1. Jumlah instruktur yang mempunyai sertifikat metodologi pelatihan. 2. Jumlah Koordinasi stake holder ketenagakerjaan	1. Orang 2. LPK	1. 30 orang 2. 18 LPK	358,488,700	1. 30 orang 2. 18 LPK	358,488,700	1. 30 orang 2. 18 LPK	358,488,700	1. 30 orang 2. 18 LPK	358,488,700	1. 30 orang 2. 18 LPK	358,488,700
3)	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah sarana dan prasarana layanan terpadu satu pintu	unit	1 unit	1,500,000,000	1 unit	1,500,000,000	1 unit	3,000,000,000	1 unit	3,000,000,000	1 unit	3,000,000,000
2	<b>Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja</b>	<b>Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi</b>	<b>%</b>	<b>20,95%</b>	<b>78,595,000</b>	<b>20,95%</b>	<b>78,595,000</b>	<b>20,95%</b>	<b>78,595,000</b>	<b>20,95%</b>	<b>78,595,000</b>	<b>20,95%</b>	<b>78,595,000</b>
1)	Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	Lembaga pelatihan yang terakreditasi	Lembaga	10 lembaga	78,595,000	10 lembaga	78,595,000	10 lembaga	78,595,000	10 lembaga	78,595,000	10 lembaga	78,595,000
3	<b>Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Menengah</b>	<b>Persentase peningkatan produktivitas tenaga kerja sektor informal</b>	<b>%</b>	<b>4,91%</b>	<b>311,952,800</b>	<b>4,91%</b>	<b>311,952,800</b>	<b>4,91%</b>	<b>311,952,800</b>	<b>4,91%</b>	<b>311,952,800</b>	<b>4,91%</b>	<b>311,952,800</b>
1)	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada	Jumlah perusahaan menengah yang memahami prinsip produktivitas	Perusahaan	35 Perusahaan	311,952,800	1 dokumen	311,952,800	1 dokumen	311,952,800	1 dokumen	311,952,800	1 dokumen	311,952,800
4	<b>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi</b>	<b>persentase meningkatnya produktivitas tenaga kerja</b>	<b>%</b>	<b>4,91%</b>	<b>15,842,333,650</b>	<b>4,91%</b>	<b>1,500,000,000</b>	<b>4,91%</b>	<b>15,842,333,650</b>	<b>4,91%</b>	<b>15,842,333,650</b>	<b>4,91%</b>	<b>15,842,333,650</b>
1)	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah dokumen pengukuran produktivitas makro	dokumen	1 dokumen	15,842,333,650	1 dokumen	1,500,000,000	1 dokumen	15,842,333,650	1 dokumen	15,842,333,650	1 dokumen	15,842,333,650
	<b>UPTD BLK Padang Panjang</b>												
	<b>Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase tenaga kerja yang kompeten</b>	<b>%</b>	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>
1	<b>Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</b>	<b>Meningkatnya calon tenaga kerja yang dilatih Pemerintah dan Swasta</b>	<b>%</b>	<b>23,93%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>23,93%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>23,93%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>23,93%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>23,93%</b>	<b>600,000,000</b>
1)	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Pencari kerja yang mendapat pendidikan dan pelatihan keterampilan	orang	64 orang	600,000,000	64 orang	600,000,000	64 orang	600,000,000	64 orang	600,000,000	64 orang	600,000,000
	<b>UPTD BLK Payakumbuh</b>												

NO	JENIS BELANJA/PROGRAM/KEGIATAN N/SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN KINERJA									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	<b>Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	Persentase tenaga kerja yang kompeten	%	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>	<b>31,4%</b>	<b>600,000,000</b>
1	<b>Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</b>	Meningkatnya calon tenaga kerja yang dilatih Pemerintah dan Swasta	%	23,93%	600,000,000	23,93%	600,000,000	23,93%	600,000,000	23,93%	600,000,000	23,93%	600,000,000
1)	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Pencari kerja yang mendapat pendidikan dan pelatihan keterampilan	orang	64 orang	600,000,000	64 orang	600,000,000	64 orang	600,000,000	64 orang	600,000,000	64 orang	600,000,000
IV	<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase serapan tenaga kerja</b>	<b>%</b>	<b>35,52%</b>	<b>3,166,197,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>6,041,197,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>6,266,197,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>6,441,197,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>6,666,197,000</b>
1	<b>Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase serapan tenaga kerja sektor formal</b>	<b>%</b>	<b>35,52%</b>	<b>1,477,197,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>1,852,197,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>1,877,197,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>1,902,197,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>1,927,197,000</b>
1)	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Jumlah peserta Bimtek pejabat bidang penempatan dan petugas antar kerja kab/kota	orang	50 orang	250,000,000	50 orang	250,000,000	50 orang	250,000,000	50 orang	250,000,000	50 orang	250,000,000
2)	Pelayanan Antar Kerja	1. Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Lokal dan Antar Kerja Antar Negara 2. Jumlah perusahaan yang menempatkan dan menggunakan Tenaga kerja Asing yang dibina	Orang Perusahaan	1. 6300 orang 2. 42 Perusahaan	835,000,000	1. 6300 orang 2. 42 Perusahaan	835,000,000	1. 6300 orang 2. 42 Perusahaan	835,000,000	1. 6300 orang 2. 42 Perusahaan	835,000,000	1. 6300 orang 2. 42 Perusahaan	835,000,000
3)	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah calon pencari kerja yang mengetahui minat, bakat dan kemampuan dini dalam memasuki dunia kerja baik formal maupun informal	Orang	1000 Orang	125,000,000	1000 Orang	125,000,000	1000 Orang	125,000,000	1000 Orang	125,000,000	1000 Orang	125,000,000
4)	Perluasan Kesempatan Kerja	1. Jumlah usaha pemula yang dikembangkan. 2. Jumlah wirausaha yang dibentuk	Orang	1. 20 Orang 2. 20 Orang	267,197,000	1. 20 Orang 2. 20 Orang	267,197,000	1. 20 Orang 2. 20 Orang	267,197,000	1. 20 Orang 2. 20 Orang	267,197,000	1. 20 Orang 2. 20 Orang	267,197,000
5)	Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal)	1. Jumlah Pembinaan Petugas AKAD 2. Jumlah Peserta sosialisasi AKAD 3. Jumlah Peserta Workshop (AKAD, AKL dan AKAN)	Orang			1. 50 orang 2. 250 orang 3. 150 orang	375,000,000	1. 50 orang 2. 250 orang 3. 150 orang	400,000,000	1. 50 orang 2. 250 orang 3. 150 orang	425,000,000	1. 50 orang 2. 250 orang 3. 150 orang	450,000,000
2	<b>Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah Lembaga yang diberikan rekomendasi izin cabang</b>	<b>Lembaga</b>	<b>4 Lembaga</b>	<b>414,000,000</b>	<b>4 Lembaga</b>	<b>414,000,000</b>	<b>4 Lembaga</b>	<b>414,000,000</b>	<b>4 Lembaga</b>	<b>414,000,000</b>	<b>4 Lembaga</b>	<b>414,000,000</b>
1)	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah lembaga yang mendapatkan Bimtek tentang peraturan dan perizinan	Lembaga	4 Lembaga	264,000,000	4 Lembaga	264,000,000	4 Lembaga	264,000,000	4 Lembaga	264,000,000	4 Lembaga	264,000,000
2)	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah lembaga yang dilakukan pengawasan dan pembinaan pengendalian perizinan LPTKS	Lembaga	25 Lembaga	150,000,000	25 Lembaga	150,000,000	25 Lembaga	150,000,000	25 Lembaga	150,000,000	25 Lembaga	150,000,000
					-		-		-		-		-
3	<b>Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>Persentase serapan tenaga kerja sektor informal</b>	<b>%</b>	<b>35,52%</b>	<b>1,025,000,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>675,000,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>675,000,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>675,000,000</b>	<b>35,52%</b>	<b>675,000,000</b>
1)	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah aplikasi informasi Bursa Kerja Online yang dilakukan Pengembangan pemeliharaan	unit	1 unit BKK Online	225,000,000	1 unit BKK Online	225,000,000	1 unit BKK Online	225,000,000	1 unit BKK Online	225,000,000	1 unit BKK Online	225,000,000

NO	JENIS BELANJA/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN KINERJA										
				2022		2023		2024		2025		2026		
				TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
		sarana dan prasarana serta peningkatan operasionalnya												
2)	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah pencaker yang diberikan pelayanan informasi dan disiapkan bahan informasi pasar kerja	Orang	15000 Orang	150,000,000	15000 Orang	150,000,000	15000 Orang	150,000,000	15000 Orang	150,000,000	15000 Orang	150,000,000	
3)	Job Fair/Bursa Kerja	Persentase penyerapan pencari kerja terhadap lowongan yang tersedia di perusahaan peserta job fair	%	60%	650,000,000	60%	300,000,000	60%	300,000,000	60%	300,000,000	60%	300,000,000	
4	<b>Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi</b>	<b>Jumlah PMI yang dilindungi sesuai aturan yang berlaku</b>	<b>Orang</b>	<b>1200 Orang</b>	<b>250,000,000</b>	<b>1200 Orang</b>	<b>3,100,000,000</b>	<b>1200 Orang</b>	<b>3,300,000,000</b>	<b>1200 Orang</b>	<b>3,450,000,000</b>	<b>1200 Orang</b>	<b>3,650,000,000</b>	
1)	Fasilitasi Pemenuhan Komitmen Izin Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) terintegrasi secara elektronik	Jumlah peserta Bimtek peraturan dan perizinan online bagi petugas BP3MI	orang	50 orang	250,000,000	50 orang	250,000,000	50 orang	250,000,000	50 orang	250,000,000	50 orang	250,000,000	
2)	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya	Orang	0	0	300	650,000,000	300	700,000,000	300	750,000,000	300	800,000,000	
3)	Penyediaan layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah peserta sosialisasi pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) calon pekerja migran (PMI)	Orang	0	0	1	1,650,000,000	1	1,750,000,000	1	1,800,000,000	1	1,900,000,000	
4)	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan yang diberdayakan	Orang	0	0	100	550,000,000	100	600,000,000	100	650,000,000	100	700,000,000	
V	<b>Program Hubungan Industrial</b>	<b>Persentase peningkatan kepatuhan perusahaan</b>	<b>%</b>	<b>41,95%</b>	<b>971,665,750</b>	<b>41,95%</b>	<b>1,221,665,750</b>	<b>41,95%</b>	<b>1,221,665,750</b>	<b>41,95%</b>	<b>1,221,665,750</b>	<b>41,95%</b>	<b>1,221,665,750</b>	
1	<b>Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase peningkatan perusahaan yang melakukan peraturan perundang-undangan dan program BPJS Ketenagakerjaan</b>	<b>%</b>	<b>40%</b>	<b>557,748,150</b>	<b>40%</b>	<b>657,748,150</b>	<b>40%</b>	<b>657,748,150</b>	<b>40%</b>	<b>657,748,150</b>	<b>40%</b>	<b>657,748,150</b>	
1)	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1. Jumlah Lembaga Kerja Swasta Bipartit dan Tripartit yang terbentuk. 2. Jumlah Lembaga Kerja Swasta Bipartit dan Tripartit yang terbentuk. 3. Jumlah Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan/ Kesehatan	Lembaga kab/kota orang	1. 110 Lembaga. 2. 17 kab/kota. 3. 500.000 orang	557,748,150	1. 110 Lembaga. 2. 17 kab/kota. 3. 500.000 orang	557,748,150	1. 110 Lembaga. 2. 17 kab/kota. 3. 500.000 orang	557,748,150	1. 110 Lembaga. 2. 17 kab/kota. 3. 500.000 orang	557,748,150	1. 110 Lembaga. 2. 17 kab/kota. 3. 500.000 orang	557,748,150	
2)	Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan	Perusahaan			Perusahaan	50,000,000	Perusahaan	50,000,000	Perusahaan	50,000,000	Perusahaan	50,000,000	
3)	Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didaftarkan	Perjanjian			Perjanjian	50,000,000	Perjanjian	50,000,000	Perjanjian	50,000,000	Perjanjian	50,000,000	
2	<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang</b>	<b>Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak</b>	<b>%</b>	<b>1,95%</b>	<b>296,815,150</b>	<b>1,95%</b>	<b>396,815,150</b>	<b>1,95%</b>	<b>396,815,150</b>	<b>1,95%</b>	<b>396,815,150</b>	<b>1,95%</b>	<b>396,815,150</b>	

NO	JENIS BELANJA/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN KINERJA									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				TARGET	Rp								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	<b>Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi</b>												
1)	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah perusahaan berdasarkan hasil penilaian kondisi Hubungan Industrial	Perusahaan	50 Perusahaan	149,800,250								
2)	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah kasus perelisihan yang diselesaikan	Kasus	20 Kasus	57,170,250								
3)	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi	Jumlah perusahaan yang mengetahui tata kelola hubungan industrial	Kabupaten/Kota	19 Kabupaten/Kota	89,844,650								
4)	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi	Dokumen Data permasalahan serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha	Dokumen	0	0	1 Dokumen	50,000,000						
5)	Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Jumlah perusahaan yang dibina terhadap pembayaran upah pekerja sesuai aturan yang berlaku	perusahaan	0	0	50 perusahaan	50,000,000						
3	<b>Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)</b>	<b>Jumlah Penetapan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)</b>	<b>SK</b>	<b>1 SK</b>	<b>117,102,450</b>	<b>1 SK</b>	<b>167,102,450</b>						
1)	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Jumlah SK Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	<b>SK</b>	<b>1 SK</b>	117,102,450								
3)	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah kepesertaan pekerja diperusahaan pada jaminan sosial dan dipenuhinya fasilitas kesejahteraan pekerja sesuai aturan	Orang	0	0	600.000 orang	50,000,000	700.000 orang	50,000,000	800.000 orang	50,000,000	900.000 orang	50,000,000
VI	<b>Program Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan	%	<b>12,36%</b>	<b>1,250,000,000</b>								
1	<b>Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	<b>Persentase perusahaan yang melaksanakan SMK3</b>	%	<b>12,36%</b>	<b>1,250,000,000</b>								
1)	Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah perusahaan yang Wajib Laporan Ketenagakerjaan (WLK) dilakukan pembinaan, pemeriksaan dan pengawasan	Perusahaan	1000 Perusahaan	550,000,000								
2)	Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Jumlah pengaduan/kasus yang diselesaikan	Pengaduan/Kasus	100 Pengaduan/Kasus	350,000,000								

NO	JENIS BELANJA/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN KINERJA									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3)	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	Jumlah pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan	Perusahaan	50 Perusahaan	350,000,000	50 Perusahaan	350,000,000	50 Perusahaan	350,000,000	50 Perusahaan	350,000,000	50 Perusahaan	350,000,000

	UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja												
	<u>Program Pengawasan Ketenagakerjaan</u>	<u>Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan</u>	%	<u>12,36%</u>	<u>881,558,000</u>								
1)	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Jumlah pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan	Perusahaan	40 perusahaan	881,558,000								
1	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	Jumlah pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan	Perusahaan	50 Perusahaan	881,558,000								
	<u>Urusan Pemerintahan Pilihan</u>												
	<u>Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi</u>				<u>436,845,875</u>		<u>790,501,875</u>		<u>955,866,875</u>		<u>972,768,875</u>		<u>841,360,875</u>
VII	<u>Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi</u>	Persentase fasilitasi Dokumen kawasan transmigrasi	%	<u>100%</u>	<u>100,000,000</u>	<u>100%</u>	<u>353,656,000</u>	<u>100%</u>	<u>369,021,000</u>	<u>100%</u>	<u>385,923,000</u>	<u>100%</u>	<u>404,515,000</u>
1	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Persentase kawasan transmigrasi yang dibina	%	<u>38,04</u>	<u>100,000,000</u>	<u>38,04</u>	<u>353,656,000</u>	<u>38,04</u>	<u>369,021,000</u>	<u>38,04</u>	<u>385,923,000</u>	<u>38,04</u>	<u>404,515,000</u>
1)	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	1. Jumlah kawasan transmigrasi yang dinilai perwujudannya. 2. Jumlah kawasan yang dicadangkan untuk program transmigrasi.	kawasan	1. 1 kawasan. 2. 1 kawasan.	100,000,000								
2)	Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah advokasi dan/atau musyawarah yang dilaksanakan dalam penetapan kawasan transmigrasi	Pertemuan	0	0	5 pertemuan	50,000,000						
3)	Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah pengurusan dan penyelesaian konsolidasi tanah dan HPL yang dilakukan bersama instansi terkait	Tahun	0	0	1 tahun	50,000,000						
4)	Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	1. Jumlah kawasan yang dinilai perwujudannya 2. Jumlah kawasan yang dicadangkan untuk program transmigrasi	kawasan	0	0	1. 1 kawasan. 2. 1 kawasan.	153,656,000	1. 1 kawasan. 2. 1 kawasan.	169,021,000	1. 1 kawasan. 2. 1 kawasan.	185,923,000	1. 1 kawasan. 2. 1 kawasan.	204,515,000
VIII	<u>Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi</u>	<u>Indeks Perkembangan satuan pemukiman (IPSP)</u>	<u>Indeks</u>	<u>38</u>	<u>184,014,675</u>	<u>38</u>	<u>284,014,675</u>	<u>38</u>	<u>434,014,675</u>	<u>38</u>	<u>434,014,675</u>	<u>38</u>	<u>284,014,675</u>
1	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Persentase KK yang memenuhi syarat untuk mengikuti program transmigrasi	%	<u>100%</u>	<u>184,014,675</u>	<u>100%</u>	<u>284,014,675</u>	<u>100%</u>	<u>434,014,675</u>	<u>100%</u>	<u>434,014,675</u>	<u>100%</u>	<u>284,014,675</u>

NO	JENIS BELANJA/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN KINERJA									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				TARGET	Rp								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1)	Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi	1. Persentase KK yang memenuhi syarat untuk mengikuti program transmigrasi. 2. Persentase TPS yang dikembangkan pemukimannya di SP	%	1. 100% 2. 100%	43,899,000								
2)	Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Kepala Keluarga yang mendapatkan pelatihan transmigrasi	orang	90 orang	140,115,675								
3)	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi antar pemerintah Daerah kab/Kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi	Persentase koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi yang dilaksanakan	Persen	0	0	100	50,000,000	100	50,000,000	100	50,000,000	0	0
4)	Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigrasi	Persentase prasarana, sarana dan utilitas umum yang disiapkan untuk lingkungan hunian penduduk setempat	Persen	0	0	100	50,000,000	100	50,000,000	100	50,000,000	100	50,000,000
5)	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari Lintas Daerah Kab/Kota dalam Provinsi	Persentase KK yang dipindahkan dan ditempatkan	Persen	0	0	0	0	100	50,000,000	100	50,000,000	0	0
6)	Penyuluhan Transmigrasi	Persentase penyuluhan transmigrasi yang dilaksanakan	Persen	0	0	100	50,000,000	100	50,000,000	100	50,000,000	100	50,000,000
7)	Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi	Persentase KK yang telah melakukan penyesuaian lingkungan	Persen	0	0	0	0	100	50,000,000	100	50,000,000	0	0
<b>IX</b>	<b>Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi</b>	<b>Indeks Perkembangan Kawasan transmigrasi (IPK Trans)</b>	<b>Indeks</b>	<b>68,07</b>	<b>152,831,200</b>								
<b>1</b>	<b>Pengembangan Permukiman pada Tahap Pemantapan</b>	<b>Jumlah Satuan Pemukiman di kawasan yang dibina ekonomi dan sosial budayanya</b>	<b>Kawasan</b>	<b>1 kawasan</b>	<b>152,831,200</b>								
1)	Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	Persentase KK yang dibina	%	100%	91,561,200	100%	91,561,200	100%	91,561,200	100%	91,561,200	100%	91,561,200
2)	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	Persentase penguatan/penambahan infrastruktur sosial, ekonomi dan kelembagaan yang dikembangkan	%	100%	61,270,000	100%	61,270,000	100%	61,270,000	100%	61,270,000	100%	61,270,000

Padang, Agustus 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI SUMATERA BARAT

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



## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

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

No	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<b>1</b>	<b>Tingkat produktivitas tenaga kerja</b>							
<b>1</b>	Persentase Tenaga kerja yang kompeten	28.62	31.40	35.72	36.04	36.34	36.68	36.68
<b>2</b>	Persentase Serapan tenaga Kerja	31.77	35.52	36.01	36.50	36.99	37.97	37.97
<b>3</b>	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	37.61	41.95	46.29	50.63	59.31	61.92	61.92
<b>4</b>	Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP)	36.07	38.04	40.00	42.00	46.00	51.00	51.00
<b>5</b>	Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPKTrans)	64.05	68.07	72.08	76.10	77.00	79.00	79.00
<b>6</b>	Nilai Evaluasi SAKIP	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB



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

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 sebagai upaya menjelaskan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Provinsi Sumatera Barat yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2026.

Rencana Strategis disusun dengan memperhatikan keterkaitan serta mendukung komitmen RPJMD Provinsi Sumatera Barat 2021-2026, Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Rencana Strategis ini akan menjadi dokumen perencanaan yang digunakan sebagai acuan/pedoman bagi seluruh unit kerja dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, kewenangan dan peran dalam pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta akan menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya.

Pada saat Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 belum tersusun maka untuk menjaga kesinambungan serta mengisi kekosongan Renja setelah Renstra berakhir, maka Renstra ini menjadi pedoman penyusunan Renja tahun pertama Renstra periode berikutnya dengan tetap berpedoman pada RPJMD dan RKPD.

Dengan adanya Renstra ini diharapkan program dan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, konsistensi, kerjasama dan koordinasi serta tanggungjawab yang tinggi diperlukan guna pencapaian target-target yang telah ditetapkan.

**Padang.      Mei 2021**

**Kepala Dinas**

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