##### **BAB I**

##### **PENDAHULUAN**

##### **Latar Belakang**

Berkenaan dengan telah disusunnya Rencana Jangka Panjang Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021 untuk menentukan arah, tujuan dan upaya-upaya yang akan dilakukan dan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Rencana Strategis Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 merupakan produk perencanaan pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi acuan dalam melaksanaan pelayanan publik bagi Sekretariat, 4 (empat) Bidang Teknis, dan 5 (lima) Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

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

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

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

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

Penyusunan Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 dilakukan melalui beberapa tahapan dan tata cara penyusunan Renstra, sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010, yang terdiri dari :

1. ***Tahap Persiapan* :**
2. Pembentukan Tim Penyusun Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021;
3. Orientasi Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021;
4. Penyusunan rencana kerja penyiapan dokumen Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.
5. ***Tahap Penyusunan Rancangan Awal Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021:***
6. Pengumpulan data/ informasi kondisi pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat;
7. Penyusunan profil pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dan prediksi jangka menengah;
8. Tugas pokok dan fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat;
9. Perumusan Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat;
10. Evaluasi Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera BaratTahun 2010-2015;
11. Review Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, PDT dan Ketransmigrasi, dan Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat;
12. Identifikasi capaian keberhasilan dan permasalahan;
13. Perumusan program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian ;
14. Pembahasan forum SKPD;
15. Berita acara hasil kesepakatan forum SKPD;
16. Penyusunan dokumen rancangan akhir Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.
17. ***Tahap Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 :***
18. Penyusunan rancangan akhir dokumen Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021;
19. Penyusunan naskah akademis rancangan Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.
20. ***Tahap Penetapan Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021***:

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, maka diamanatkan bahwa Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, program dan kegiatan harus disusun sesuai dengan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Sumatera Barat dengan berpedoman kepada RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 dan bersifat indikatif. Di samping itu Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 juga diselaraskan dengan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2015-2019.

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

##### **Landasan Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 15 tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025;
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah di ubah beberapa kali terakhir Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
17. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
20. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005 - 2025;

##### **Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 dimaksudkan untuk menjabarkan secara operasional visi, misi, fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat, yang digambarkan ke dalam bentuk program dan kegiatan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat selama 5 (lima) tahun sesuai masa periode kepemimpinan Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat, yaitu tahun 2016 sampai dengan 2021.

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

1. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat sebagai penjabaran visi, misi dan fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat selama 5 (lima) tahun, yaitu mulai tahun 2016 sampai dengan 2021;
2. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat dibelanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan disertai sasaran dan lokus program/kegiatan selama 5 (lima) tahun.
3. Menterjemahkan visi, misi, fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dengan berpedoman kepada Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021;
4. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.

##### **Sistematika Penulisan**

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

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

**BAB II : GAMBARAN PELAYANAN DISNAKERTRANS PROVINSI SUMATERA BARAT**

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

**BAB III : ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI DISNAKERTRANS PROVINSI SUMATERA BARAT**

Merumuskan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, telaahan terhadap Visi, Misi, dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat, telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Kementerian Desa, PDT dan Ketransmigrasian Tahun 2015-2019, dan Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021, juga menentukan isu-isu strategis menyangkut ketenagakerjaan dan ketransmigrasian .

**BAB IV: VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

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

**BAB V: RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF**

Berisikan uraian mengenai Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan, disertai indikator kinerja program maupun indikator kinerja kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang dibutuhkan hingga 5 (lima) tahun mendatang.

**BAB VI: INDIKATOR KINERJA DISNAKERTRANS PROV. SUMATERA BARAT YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD PROV. SUMATERA BARAT TAHUN 2016 - 2021**

Berisikan rumusan indikator kinerja tujuan maupun sasaran Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang berkontribusi/mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.

**BAB VII : PENUTUP**

Memuat rangkuman dan kesimpulan dari seluruh substansi yang dimuat di dalam Rencana Strategis Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.

**BAB II**

##### **GAMBAR PELAYANAN**

##### **DINAS TENAGA KE6JA DAN TRANSMIGRASI**

##### **PROVINSI SUMATERA BARAT**

Dengan berlakunya Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 101 Tahun 2009 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan daerah Bidang Tenaga Kerja dan Transmigasi serta Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat.

**2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 101 tahun 2009 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Barat melalui Sekretaris Daerah, adapun tugas pokok dan fungsinya sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi

1. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3. Pembinaan dan fasilitasi Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi lingkup Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat memiliki 5 UPTD seperti Balai Latihan Transmigrasi (Balatrans), Balai Pelatihan Produktivitas Daerah (BPPD), Balai Higiene Pemeriksaan Kesehatan Kerja (Hiperkes), Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang dan Balai Latihan Kerja (BLK) Payakumbuh, masing-masingnya mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan daerah Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

1. Struktur Organisasi Disnakertrans Prov. Sumbar

Susunan Organisasi Disnakertrans terdiri dari :

* + - 1. Kepala Dinas
      2. Sekretariat
      3. Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja
      4. Bidang Penempatan dan Pengembangan
      5. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan
      6. Bidang Transmigrasi.
      7. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)
      8. Kelompok Jabatan Fungsional.

****

Sedangkan organisasi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terdiri atas :

1. **Kepala Dinas**.
2. **Sekretariat**

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

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi :

* + 1. Pengkoordinasian kegiatan kesekretariatan untuk memfasilitasi kelancaran tugas bidang urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
    2. Pelaksanaan dan penjabaran peraturan perundang-undangan sesuai ketentuan yang berlaku.
    3. Pelaksanaan dan Perumusan Rencana Stratejik.
    4. Pelaksanaan pelayanan administrasi keluar dan didalam organisasi
    5. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas dan urusan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan azas keseimbangan.
    6. Pengkoordinasian penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja SKPD.

Sekretariat terdiri dari :

* + 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
    2. Sub Bagian Keuangan
    3. Sub Bagian Program

1. **Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja**

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja. Dengan fungsi :

* + 1. Pengkoordinasian kegiatan dan tugas penunjang serta tugas yang bersifat rutinitas
    2. Penganalisaan program dan urusan yang menjadi kewenangan bidang.
    3. Perencanaan kegiatan diruang lingkup bidang pelatihan dan produktifitas tenaga kerja berdasarkan skala prioritas.
    4. Pengaturan pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran yang ditetapkan.
    5. Pelaksanaan pengawasan kegiatan sesuai perencanaan
    6. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas berdasarkan azas keseimbangan
    7. Pelaksanaan pertanggung jawaban kegiatan dan penyusunan laporan.

Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja terdiri dari :

* + 1. Seksi Pelatihan dan Standarisasi Kompetensi Tenaga Kerja.
    2. Seksi Instruktur Lembaga dan Sarana
    3. Seksi Pemagangan dan Produktifitas Tenaga Kerja

1. **Bidang Penempatan dan Pengembangan**

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup penempatan dan pengembangan tenagakerja.

Adapun fungsinya :

* + 1. Pengkoordinasian kegiatan dan tugas penunjang serta tugas yang bersifat rutinitas.
    2. Penganalisaan program dan urusan yang menjadi kewenangan bidang
    3. Perencanaan kegiatan diruang lingkup bidang penempatan dan Pengembangan berdasarkan skala prioritas.
    4. Pengaturan pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran yang ditetapkan.
    5. Pelaksanaan pengawasan kegiatan sesuai perencanaan.
    6. Pelaksanaan pertanggungjawaban dan laporan.

Bidang Penempatan dan Pengembangan terdiri dari :

* + 1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
    2. Seksi Pengembangan Kesempatan Kerja
    3. Seksi Bina Mitra

1. **Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan**

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Adapun fungsinya :

* + 1. Pengkoordinasian kegiatan dan tugas penunjang serta tugas yang bersifat rutinitas.
    2. Penganalisaan Program dan urusan yang menjadi kewenangan bidang
    3. Perencanaan kegiatan di ruang lingkup bidang Hubungan Industrial dan pengawasan ketenagakerjaan skala prioritas.
    4. Pengaturan Pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran yang ditetapkan.
    5. Pelaksanaan pengawasan kegiatan sesuai perencanaan.
    6. Pelaksanaan pertanggungjawaban dan laporan

Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari :

* + 1. Seksi Bina Syarat Kerja Jaminan Sosial Tenaga Kerja
    2. Seksi Hubungan Industrial dan Kelembagaan
    3. Seksi Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

1. **Bidang Transmigrasi**

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Transmigrasi. Dengan fungsi :

* + 1. Pengkoordinasian kegiatan dan tugas penunjang serta tugas yang bersifat rutinitas.
    2. Penganalisaan program dan urusan yang menjadi kewenangan bidang
    3. Perencanaan kegiatan di ruang lingkup bidang Transmigrasi berdasarkan skala prioritas.
    4. Pengaturan Pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran yang ditetapkan.
    5. Pelaksanaan pengawasan kegiatan sesuai perencanaan.
    6. Pelaksanaan fasilitasi kelancaran tugas berdasarkan azas keseimbangan
    7. Pelaksanaan pertanggungjawaban dan laporan

Bidang Transmigrasi terdiri dari :

* + 1. Seksi Pemukiman dan Penempatan
    2. Seksi Pengembangan Masyarakat dan Kawasan
    3. Seksi Informasi dan Pembinaan SDM Ketransmigrasian

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

**2.2.1 Sumber Daya Manusia**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 di dukung oleh **235 personil** yang terdiri dari 233 orang menjadi Pegawai Negeri Sipil dan 2 orang pegawai harian dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.1

Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

kondisi hingga Bulan Desember 2015 berdasarkan Jenis Jabatan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jumlah (orang)** | **%** |
| 1. | **Struktural :** | **35** | **14.89** |
|  | Esselon II | 1 | 0.04 |
|  | Esselon III | 10 | 4.26 |
|  | Esselon IV | 24 | 10.21 |
|  |  |  |  |
| 2. | **Fungsional :** | **53** | **22.55** |
|  | * Pengantar Kerja | 11 | 4.68 |
|  | * Pengawas Tenaga Kerja | 4 | 1.70 |
|  | * Mediator | 4 | 1.70 |
|  | * Instruktur | 27 | 11.49 |
|  | * PSM | 5 | 2.13 |
|  | * Litkayasa | 6 | 2.55 |
| 3. | **Fungsional Umum** | **145** | **61.70** |
| 4. | **Pegawai Harian** | **2** | **0.85** |
|  | **Jumlah** | **235** | **100** |

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang menduduki jabatan struktural sebesar 14,89%. Apabila dilihat dari komposisi beban kerja, pada umumnya telah sesuai dengan bidang tugas yang ada (pejabat struktural bidang ketenagakerjaan sebanyak 31 orang, di bidang ketransmigrasian sebanyak 4 orang. Namun apabila ditinjau berdasarkan beban kerja terutama pada jabatan struktural eselon IV, masih terdapat jabatan yang memiliki tugas dan fungsi yang tidak seimbang dengan yang seharusnya. Hal ini antara lain dikarenakan pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dimana terdapat beberapa tugas dan fungsi di tingkat eselon IV yang digabungkan ke dalam satu jabatan eselon IV sehingga terjadi kelebihan beban kerja. Demi efektif dan optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi yang ada, pada jenis-jenis jabatan tertentu yang mengalami kelebihan beban kerja diharapkan dilakukan evaluasi kelembagaan lebih lanjut.

Selain itu, terdapat 7. (tujuh) orang pejabat eselon III dan IV yang belum mengikuti DiklatpimTk. III dan Tk. IV, dan sudah diusulkan melalui surat Kepala Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Nomor: 893/151/Set/Nakertrans/2016, tanggal 3 Februari 2016 perihal data Pejabat Esselon III dan IV yang belum mengikuti Diklatpim.

Di samping jenis jabatan struktural, terdapat 6 jenis jabatan fungsional di lingkup bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan jumlah total 53 orang atau 22.55% dari seluruh pegawai. Meski dari segi kuantitatif nampak besar jumlahnya, namun saat ini Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mengalami kendala berupa semakin minimnya pejabat fungsional pada semua jenis jabatan, sehingga sangat tidak seimbang dengan beban tugas yang dilaksanakan oleh para pejabat fungsional tersebut. Hal ini dikarenakan banyak pejabat fungsional yang memasuki usia pensiun, di samping adanya beberapa pejabat fungsional yang alih tugas menjadi pejabat struktural.

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

Sedangkan terkait sumpah/janji PNS, dari 233 orang staf Disnakertrans Prov. Sumatera Barat, sebanyak 17 orang belum diambil sumpah/janji PNS. Direncanakan sumbah akan dilaksanakan tahun 2017.

Tabel 2.2

Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

kondisi hingga Bulan Desember 2015 berdasarkan Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah (Orang)** | **%** |
| 1 | Pasca Sarjana (S2) | 12 | 5.15 |
| 2 | Sarjana (S1) | 86 | 36.91 |
| 3 | Sarjana Muda (D3) | 22 | 9.44 |
| 4 | Diploma 1 (D1) | 6 | 2.58 |
| 5 | SLTA | 99 | 42.49 |
| 6 | SLTP | 3 | 1.29 |
| 7 | SD | 5 | 2.15 |
|  | **Jumlah** | 233 | 100 |

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan SLTA yaitu sebesar 42.49 % dari seluruh pegawai. Dengan demikian, apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah ini dianggap tidak memadai diperbandingkan dengan jenis pekerjaan yang ada. Untuk meningkatkan kualitas SDM, saat ini beberapa pegawai yang berasal dari Diploma maupun SMA tengah melanjutkan pendidikan ke jenjang S1. Demikian juga halnya dengan pegawai berpendidikan S1, beberapa diantaranya tengah melanjutkan pendidikan S2, baik atas biaya sendiri maupun beasiswa dari Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, diharapkan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat membuka kesempatan yang lebih luas melalui program beasiswa pegawai.

Tabel 2.3

Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

kondisi hingga Bulan Desember 2015 berdasarkan Golongan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Golongan** | **Jumlah (Orang)** | **%** |
| 1 | IV | 37 | 15.88 |
| 2 | III | 158 | 67.81 |
| 3 | II | 33 | 14.16 |
| 4 | I | 5 | 2.15 |
|  | **Jumlah** | **233** | **100** |

Dilihat berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai Disnakertrans Prov. Sumatera Barat terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai 67.81 % dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 15.88 % dari seluruh pegawai Disnakertrans Prov. Sumatera Barat. Dengan demikian, dari segi golongan kepangkatan, jumlahnya dianggap telah cukup memadai dan sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan. Namun demikian, masih perlu dilakukan pembinaan yang bersifat pengembangan kapasitas khususnya bagi pegawai yang memiliki golongan kepangkatan tinggi dalam rangka peningkatan mutu/kualitas pegawai pada golongan kepangkatan tersebut, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Tabel 2.4

Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

kondisi hingga Bulan Desember 2015 berdasarkan Unit Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unit Organisasi** | **Jumlah** | | | **%** |
| **L** | | **P** |
| 1 | Kepala | 1 | |  | 0.41 |  |
| 2 | Sekretariat | 22 | | 25 | 20.16 |
| 3 | Bidang Lattas | 9 | | 4 | 5.57 |
| 4 | Bidang Penta | 11 | | 12 | 9.86 |
| 5 | Bidang HI WAS | 14 | | 9 | 9.86 |
| 6 | Bidang Transmigrasi | 13 | | 12 | 10.70 |
| 7 | UPTD BPPD | 11 | 6 | | 7.26 |
| 8 | UPTD Hiperkes | 6 | 12 | | 7.70 |
| 9 | UPTD Balatrans | 12 | 9 | | 9.00 |
| 10 | UPTD BLK Padang Panjang | 17 | 5 | | 9.86 |
| 11 | UPTD BLK Payakumbuh | 19 | 4 | | 9.86 |
|  | **`Jumlah** | **135** | **98** | | **100** |

Dilihat berdasarkan komposisi pegawai per unit kerja, dari 233 pegawai di lingkup Disnakertrans Prov. Sumatera Barat, sebanyak 79,44 % berada di Unit Pelaksana dan (UPTD). Hal ini dikarenakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat memiliki 5 (lima) UPTD yang menjadi ujung tombak pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

**2.2.1 Sumber Daya Sarana dan Prasarana**

Tabel 2.5

Daftar Aset Tetap Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

kondisi hingga 31 Desember 2015

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Noo** | **Nama Barang** | **Jumlah** | **Satuan** | **Ket** |
| **1** | **Golongan Tanah** |  |  |  |
|  | Tanah | 18 | Bidang |  |
| **2** | **Golongan Peralatan dan Mesin** |  |  |  |
|  | Alat-alat Angkutan | 29 | Unit |  |
|  | Alat Bengkel dan Alat Ukur | 832 | Unit |  |
|  | Alat Kantor dan Rumah Tangga | 2.032 | Bh |  |
|  | Alat Studio dan Alat Komunikasi | 77 | Bh |  |
|  | Alat-Alat Kedokteran | 8 | Bh |  |
|  | Alat-Alat Laboratorium | 55 | Bh |  |
| **3** | **Golongan Gedung dan Bangunan** |  |  |  |
|  | Bangunan Gedung | 75 | unit |  |
| Jumlah aset Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang tergolong tanah, Peralatan dan Mesin serta Gedung dan Bangunan. Pada tahun 2015 Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat telah dilakukan validasi barang yang tergolong sudah tidak layak guna/pakai terhadap barang yang secara fisik tidak dapat digunakan karena rusak dan tidak ekonomis merskipun diperbaiki. Secara teknis barang tidak dapat digunakan lagi akibat kondisi-kondisi seperti modernisasi, barang telah melampaui batas waktu kegunaannya/kadaluarsa, barang mengalami perubahan dalam spesifikasi karena penggunaan seperti terkikis, aus dan sebagainya, sehingga berpotensi membahayakan keselamatan/keamanan lingkungan. | | | | |

# 2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Keberhasilan merupakan sesuatu yang bersifat relatif dan sulit diukur sehingga untuk mengetahui keberhasilan perlu dibuat indikator- indikator yang lebih dapat diukur. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat menetapkan indikator kinerja sebagai tolok ukur untuk dapat menilai keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan.

Indikator kinerja merupakan hal yang bersifat dinamis karena akan tergantung pada perkembangan kondisi, peraturan, anggaran, kebijakan dan lain-lain. Pencapaian terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan akan memberi gambaran tentang sejauh mana organisasi dapat mencapai kinerjanya sesuai dengan tugas, peran dan fungsi yang diembannya. Dengan masing- masing Indikator :

1. Persentase tenaga kerja yang berkompeten dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah pencari kerja berkompeten melalui pelatihan kerja di bagi dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar di kali 100 %
2. Persentase Lembaga Pelatihan Kerja ( LPK ) terakreditasi dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah LPK terakreditasi dibagi dengan jumlah LPK di Sumatera Barat di Kali 100 %
3. Tingkat pengangguran dengan formulasi perhitungan yaitu Jumlah Pengangguran di bagi dengan jumlah Angkatan Kerja x 100 %
4. Persentase Serapan Tenaga Kerja Sektor Formal dengan Formulasi Perhitungan yaitu Pencari kerja yang ditempatkan dibagi pencari kerja yang terdaftar di kali 100 %
5. Persentase Serapan Tenaga Kerja Sektor Informal dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah pekerja keluarga dikurangi jumlah penduduk bekerja Sektor Informal dibagi dengan jumlah penduduk yang bekerja di kali 100 %.
6. Persentase Peningkatan Mitra Jejaring Bursa Kerja dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah Bursa Kerja yang yang aktif dibagi jumlah seluruh mitra kerja di kali 100 %.
7. Persentase kasus perselisihan hubungan Industrial yang diselesaikan dengan formulasi perhitungan yaitu Jumlah kasus yang masuk dibagi jumlah perusahaan di kali 100 %.
8. Persentase tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan dengan formulasi perhitungan jumlah Tenaga Kerja yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan dibagi jumlah Tenaga Kerja tahun sebelumnya di kali 100 %.
9. Persentase perusahaan yang melakukan paraturan per Undang-undangan ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dengan formulasi perhitungan jumlah perusahaan yang memenuhi peraturan per Undang-undang di bagi jumlah Perusahaan tahun sebelumnya di kali 100 %.
10. Persentase perusahaan yang melaksanakan SMK3 dengan formulasi perhitungan jumlah perusahaan yang melaksanakan SMK3 dibagi dengan jumlah perusahaan yang wajib SMK3 di kali 100 %.
11. Persentase Kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan dan mengembangkan usaha ekonomi dengan formulasi perhitungan jumlah Kawasan yang memenuhi sarana,prasarana dan pengembangan Masyarakat dibagi Jumlah Kawasan diseluruh Sumatera Barat di kali 100 %
12. Persentase Kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan dan mengembangkan usaha ekonomi dengan formulasi perhitungan jumlah Kawasan yang memenuhi sarana,prasarana dan pengembangan Masyarakat dibagi Jumlah Kawasan diseluruh Sumatera Barat di kali 100 %

Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi disusun dengan format seperti dalam **Tabel 2.6**

Tabel. 2.6

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PENGUKURAN KINERJA** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nama SKPD : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat | | | | | | | | |  | |  | | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |
| Tahun : 2011 s/d 1015 | | | |  |  |  |  |  | |  | |  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |
| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | | | | 2011 | | | | | 2012 | | | | | 2013 | | | | 2014 | | | | 2015 | | | |
| (1) | (2) | (3) | | | | T ( or ) | | | R | | T ( or ) | | | R | | T ( or ) | | R | | T ( % ) | | R ( % ) | | T ( % ) | | R ( % ) | |
| I | Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten | a. | Persentase tenaga kerja yang berkompeten melalui pelatihan kerja | | | 416 | | | 1.184 | | 416 | | | 1.157 | | 416 | | 1.173 | | 90,90 | | 90,85 | | 76,95 | | 76,5 | |
| II | Meningkatnya serapan Tenaga kerja | a. | Tingkat Pengangguran | | | 6,59 | | | 8,02 | | 6,22 | | | 6,65 | | 5,86 | | 7,02 | | 5,5 | | 6,5 | | 5,13 | | 6,89 | |
|  | b. | Persentase serapan tenaga kerja sektor formal | | | 879 | | | 2.350 | | 2.500 | | | 2.500 | | 2750 | | 6.658 | | 8,79 | | 10,75 | | 76,95 | | 43,30 | |
|  |  | c. | Persentase serapan tenaga kerja sektor informal | | |  | | |  | |  | | |  | | 240 | | 240 | | 55,71 | | 87,05 | | 0,28 | | 0,30 | |
| III | Meningkatnya hubungan industrial, yang harmonis antara pekerja dan pengusaha | a. | Persentase jumlah kasus perselisihan hubungan industrial | | | 15 | | | 8 | | 10 | | | 10 | | 20 | | 41 | | 14 | | 12 | | 55,00 | | 55 | |
|  | b. | Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan | | | 50.000 | | | 91.472 | | 60.000 | | | 93.572 | | 95.226 | | 103.184 | | 103.184 | | 138444 | | 13,57 | | 6,67 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | c. | Persentase perusahaan yang melakukan peraturan Per - Undang-Undangan Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 | - | - | - | - | 150 | 193 | 25,29 | 26,45 | 12,30 | 47,83 |
| IV | Terpenuhinya sarana,prasarana dan pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi | a. | Persentase kawasan transmigrasi yang telah ditempatkan | - | - | - | - | 250 | 50,00 | 15,38 | 15,38 | 50,00 | 50 |

# Analisis capaian kinerja pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

1. **Persentase peningkatan tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan kerja**:

Pada periode tahun 2011- 2015, secara umum jumlah siswa yang mengikuti uji keterampilan dan/atau uji kompetensi sehingga lulus pelatihan dan berhak mendapat sertifikat keterampilan dan/atau sertifikat kompetensi menampakkan *trend* meningkat secara umum, meskipun pada tahun 2013 jumlah lulusan pelatihan agak menurun. Seiring dengan Revisi Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2014 - 2015, dilakukan juga penyesuian indikator menjadi :  *Prosentase Tenaga Kerja yang Kompeten melalui Pelatihan Kerja.* Besarnya angka kelulusan pelatihan kerja mengindikasikan semakin banyaknya tenaga kerja /calon tenagakerja yang memiliki bekal keterampilan (*skill*) maupun kompetensi yang didukung oleh sertifikat keterampilan dan/atau sertifikat kompetensi sebelum mereka memasuki dunia kerja. Dengan bekal *skill* /kompetensi dan sertifikat tersebut, tenaga kerja yang telah dilatih lebih memiliki daya saing dan kekuatan tawar (*bargaining position*) untuk mengisi peluang di pasar kerja dalam maupun luar negeri. Hal ini tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas pelatihan di 9 (sembilan) Balai Latihan Kerja di Kab/Kota khususnya 2 (dua) UPTD BLK yang berada di bawah kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yaitu UPTD BLK Padang Panjang dan UPTD BLK Payakumbuh. Dengan adanya pengembangan sarana-prasarana dan fasilitas pelatihan, maka kapasitas dan kualitas pelatihan makin meningkat. Kurikulum pelatihan senantiasa dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti kebutuhan pasar kerja di dalam negeri maupun luar negeri, serta mengikuti perkembangan IPTEK.

Upaya pengembangan dan penguatan kompetensi dilakukan dengan mewujud- kan UPTD Pelatihan Kerja menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi. Salah satu arah pengembangan /penguatannya adalah dengan membangun **TUK(Tempat Uji Kompetensi)** di UPTD-UPTD Pelatihan Kerja. Kini terdapat 6 (enam) TUK di 2 (dua) UPTD Balai Latihan Kerja, yaitu di UPTD BLK Payakumbuh untuk sub kejuruan sepeda motor, dan di UPTD BLK Padang Panjang untuk sub kejuruan las, mejahit pakaian, listrik, bangunan dan sepeda motor. Sedangkan untuk mendukung peningkatan kompetensi tenagakerja, UPTD – UPTD Pelatihan Kerja yang tersebar di daerah menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan di wilayah kerjanya melalui MoU atau menjaring program *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan di bidang pelatihan, pemagangan atau penempatan kerja. Dengan demikian, alumni siswa pelatihan UPTD Pelatihan Kerja memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan keterampilan / kompetensinya, ditunjang sertifikat keterampilan / sertifikat kompetensi yang diakui secara lokal maupun internasional, sehingga alumni siswa pelatihan berpeluang lebih besar untuk mengisi kesempatan kerja disektor formal.

1. **Persentase peningkatan calon tenaga kerja yang dimagang kerjakan**:
2. Magang Dalam Negeri:

Magang dalam negeri pada 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan perkembangan sebagaimana Nampak dari diagram berikut:

Grafik :2.1

Jumlah peserta, % penyerapan dan % target penyerapan peserta pelatihan pemagangan dalam negeri Tahun 2010 -2015

1. Magang Luar Negeri (magang ke Jepang) :

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

Grafik : 2.2

Jumlah peserta program pemagangan ke Jepang melalui Sending Organization (SO), IM Japan dan Jumlah Pendaftar IM Japan

Tahun 2010 -2015

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

1. **Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dan Usaha**

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

Pembinaan Manajemen Produktivitas yang diberikan kepada Tenaga Kerja, Pengusaha dan atau Calon Pengusaha/Tenaga Kerja, dilakukan oleh UPTD. Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD), adalah pembinaan soft skill berupa keterampilan manajemen usaha dan peningkatan sikap mental dan pola fikir (mindset) pekerja, pengusaha dan atau calon pekerja/pengusaha agar menjadi lebih produktif dan handal dalam memanfaatkan dan mengembangkan potensi diri (hard skill) yang dimilikinya.

Dalam periode 2010 – 2015, minat dan kebutuhan masyakat terhadap pembinaan manajemen produktivitas semakin meningkat, namun belum dapat diakomudir secara optimal; dengan adanya keterbatasan anggaran dalam membiayai kegiatan tersebut . Dengan demikian ratio serapan kebutuhan tersebut masih menunjukan angka yang berfluktuasi sejalan dengan besaran anggaran dan paket program kegiatan yang tersedia untuk pembinaan tenaga kerja.

Berdasarkan pantauan terhadap eks peserta pelatihan di Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat, menunjukan hasil yang cukup memuaskan. Sebagian besar peserta pelatihan/pembinaan baik perseorangan ataupun perusahaan menunjukan adanya perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukan oleh indicator : semakin membaiknya pola fikir, sikap dan perilaku kerja yang berujung pada membaiknya pengelolaan usaha serta produktivitas kerja. Perbaikan dan kemajuan usaha yang dicapai memang tidak bersifat instan atau segera setelah pelatihan, rata-rata perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja dicapai setelah 6 bulan sampai dengan 1 tahun setelah mengikuti pelatihan.

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

Tabel 3.1 :

Jumlah Tenaga Kerja yang direkrut, dilatih/lulus dan Sukses, serta Pertambahan Usaha, Total Usaha dan Tenaga Kerja Terserap setelah mengikuti pembinaan melalui Manajemen Produktivitas Tahun 2010 – 2015

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

Grafik : 3.1

Perkembangan Produktivitas dan Pertambahan Penyerapan Tenaga Kerja melalui Pembinaan Manajemen Produktivitas Tahun 2010 - 2015

Bentuk Pembinaan Manajemen Produktivitas yang diberikan kepada Tenaga Kerja, Pengusaha dan atau Calon Tenaga Kerja/Pengusaha, dikelompokan atas beberapa bentukkegiatan yang mempunyai saran dan manfaat (outcome) masing-masing, sbb :

1. Pelatihan Manajemen Usaha

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

1. Pelatihan Peningkatan Produkttivitas

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

1. Bimbingan Konsultasi Manajemen Produktivitas

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

1. Pengukuran dan Analisa Produktivitas bagi UKM, untuk Meningkatkan Produktivitas dan Dasaing Perusahaan sehingga mempu menjadi perusahaan yang unggul dan handal.
2. AMT ( Achievemet Motivation Training )

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

Kapasitas dan Kualitas Pembinaan Manajemen Produktivitas bagi calon tenaga kerja, tenaga kerja dan pengusaha, terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pasar dengan mengacu pada pelatihan berbasis kompetensi. Tantangan kendala keterbatasan sarana dan prasarana dalam pelakksanaan penyebarluasan manajemen produktivitas, dapat diatasi dengan melakukan kerjasama antar instansi/lembaga pemerintah, BUN/BUMD dan perusahaan pada Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat. Hal ini sesuai dengan visi dan Misi BPPD Sumatera Barat sebagai Lembaga Terdepan dalam menyebar luaskan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat. Untuk mendukung kelancaran dan ketepatan hasil guna pelaksanaan kegiatan pembinaan Manajemen Produktivitas di UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ( BPPD ), dibutuhkan beberapa hal, sebagai berikut :

1. Tersedianya anggaran kegiatan yang memadai
2. Adanya sarana dan prasara pendukung pelaksanaan kegiatan yang relative representative.
3. Penyusunan Program kegiatan yang lengkap, meliputi tahapan:
4. Tahap Persiapan
5. Tahap Perekrutan
6. Tahap Seleksi
7. Tahap Penyajian
8. Tahap Evaluasi
9. Tahap Pembinaan Pasca pelatihan

Secara keseluruhan keberadaan UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) di Sumatera Barat akan mampu mendukung dan menciptakan angkatan kerja dan tenaga kerja yang berpola fikir produktif, mandiri dan mampu menciptakan kesempatan kerja bari dirinya sendiri serta bagi angkatan kerja lainnya.

1. **Persentase Penempatan Pencari Kerja** :

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

Kondisi positif kinerja penempatan antara lain dikarenakan :

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

1. **Persentase peningkatan mitra kerja jejaring bursa kerja :**

Jumlah mitra kerja jejaring bursa kerja yang bergabung menjadi anggota BKK (Bursa Kerja Khusus) mengalami peningkat dari tahun ke tahun, dimana tahun 2013 pendataan dan pembinaan dilakukan secara komprehensif, dimana jumlah BKK pada lembaga hanya sebanyak 8 BKK. Kemudian di tahun 2014 jumlahnya 10 BKK. Dan pada tahun 2015 mulai mengalami penambahan yang cukup signifikan yaitu menjadi 18 BKK. Peningkatan jumlah mitra kerja jejaring bursa kerja yang bergabung menjadi anggota BKK antara lain merupakan dampak dari dilakukannya pembinaan, bimbingan teknis, maupun sosialisasi secara intens kepada BKK-BKK di perguruan tinggi, SMA/SMK dan Lembaga Pelatihan Keterampilan Swasta terkait pentingnya pengembangan jejaring bursa kerja dan mekanisme Antar Kerja untuk mempertemukan lulusan di lembaga dengan pengguna tenaga kerja di pasar kerja.

1. **Persentase serapan tenaga kerja sektor informal :**

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

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

1. **Berkurangnya jumlah kasus perselisihan hubungan Industrial :**

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

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

1. **Persentase peningkatan upah pekerja :**

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

**Tabel 8.1**

**Besaran Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat**

**Tahun 2011 – 2015**

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

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

1. **Jumlah peningkatan peraturan perusahaan :**

Perkembangan jumlah kenaikan Peraturan Perusahaan (PP) di Provinsi Sumatera Barat selama periode 2011 – 2015 adalah :

**Tabel 9.1**

**Jumlah Peraturan Perusahaan**

**Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2015**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Jumlah PP** |
| 1 | 2011 | 403 |
| 2 | 2012 | 418 |
| 3 | 2013 | 425 |
| 4 | 2014 | 448 |
| 5 | 2015 | 503 |

1. **Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB):**

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

**Tabel 10.1**

**Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

**Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2015**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Jumlah PKB** |
| 1 | 2011 | 67 |
| 2 | 2012 | 93 |
| 3 | 2013 | 95 |
| 4 | 2014 | 95 |
| 5 | 2015 | 95 |

1. **Penurunan kasus kecelakaan kerja** :

Idealnya, salah satu indikator dari penciptaan kondisi tempat kerja yang kondusif ditunjukkan melalui turunnya angka kecelakaan di tempat kerja, yang dilaporkan melalui Dinas Kab./Kota se-Sumatera Barat. Namun mulai tahun 2009 hingga 2013, angka kecelakaan kerja di Sumatera Barat bersifat fluktuatif. Kondisi ini terjadi antara lain dikarenakan (1) Kurangnya pembinaan di Kab./Kota terutama untuk tempat-tempat usaha yang mempunyai potensi berbahaya ataupun di industri padat tenaga kerja, (2) Rendahnya kesadaran perusahaan akan pentingnya budaya keselamatan di tempat kerja yang mengancam tiap saat, sedangkan perusahaan baru memperhatikan faktor keselamatan kerja apabila ada pembinaan dan pengawasan dari Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kab./Kota maupun Provinsi, dan (3) Belum semua perusahaan dengan kriteria wajib mempunyai P2K3 yang sudah membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), hingga tahun 2015 baru 10 % perusahaan wajin P2K3 yang sudah membentuk P2K3.

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

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

1. **Perusahaan yang mendapat penghargaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)** :
2. Kecelakaan Nihil (*Zero Accident*) :

Pada tahun 2011 – 2015 di Provinsi Sumatera Barat perkembangan perusahaan yang mendapat penghargaan Kecelakaan Nihil masih kecil, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kesadaran tenagakerja akan pentingnya memakai alat pelindung diri (APD).

1. SMK3 (Sistem Manajemen K3) :

Pada tahun 2011 - 2015, perkembangan perusahaan yang mendapat penghargaan SMK3 masih menunjukkan belum optimal, hanya 29 perusahaan yang mendapat penghargaan, hal ini disebabkan oleh rendahnya perhatian perusahaan terhadap penerapan SMK3.

1. **Jumlah kepesertaan BPJS aktif** :
2. Kepesertaan BPJS ketenaga kerja :

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

Grafik 13.1:

Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan

di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2015

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

1. Kepesertaan Jamsostek aktif (perusahaan) :

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

Grafik 13.2:

Jumlah perusahaan peserta BPJS Ketenagakerjaan

di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2015

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

1. **Jumlah pengujian lingkungan Kerja** :

Pada tahun 2011, pengujian lingkungan yang dilakukan sebanyak 800 sampel dari 7 perusahaan. Tahun 2012 pengujian yang sama dilakukan pada 1000 sampel di 8 perusahaan. Tahun 2013, pengujian dilakukan 800 sampel pada 10 perusahaan. Pada tahun 2014 dengan sampel 840 dari 11 perusahaan dan pada tahun 2015 pengujian lingkungan kerja sebanyak 882 sampel pada 12 perusahaan.

1. **Pemeriksaan kerja bagi tenaga kerja** :

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

Sementara di sisi lain, permintaan kalangan perusahaan maupun UMKM semakin tinggi, yang menunjukkan membaiknya kesadaran sebagian kalangan pengusaha untuk melakukan pengujian dan pemeriksaan di bidang hiperkes dan KK. Kondisi ini disebabkan keberadaan alat-alat laboratorium sebagai pendukung pengujian lingkungan kerja (GC/MS atau *Gas Chromatography Mass Spectometer*, AAS atau *Atomic Absorption Spectrophotometer*, *Stargas Analyzer*) yang sudah tidak optimal berfungsi dan belum ada peremajaan. Padahal keberadaan instrumen ini sangat vital, dimana semua parameter pengujian harus diolah melalui instrumen ini sehingga dukungan dari alat-alat tersebut mutlak diperlukan. Disamping itu, belum terakreditasinya laboratorium UPTD Hiperkes juga menghambat pemeriksaan ke perusahaan.

1. **Persentase kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan/ mengembangkan usaha ekonomi dan sosial budaya..**

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

Walaupun demikian tidak semua eks Unit Pemukiman Transmigrasi (UPT) dapat berkembang cepat, namun sebagian yang perkembangannya lambat diberikanperlakuan khusus yaitu revitalisasi eks UPT ( Unit Pemukiman Transmigrasi) dengan tujuan terbentuknya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi melalui program Kota Terpadu mandiri (KTM)/ KPB ( Kawasan Perkotaan Baru), yang sudah dilakukan antara lain :

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

Sehingga ekonomi dan tingkat kesejahteraan masyarakat di Kawasan Lunang Silaut bisa lebih meningkat dan sejahtera.

1. **Peningkatan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitar kawasan transmigrasi :**

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

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

Dalam paradigma baru pembangunan Transmigrasi, Transmigran diharapkan menjadi pendrong berbagai perubahan (people driven) dan menjadi faktor utama pembangunan. Dalam hal kesadaran inilah, peran dan partisipasi dari Transmigran menjadi sangat pentingdan bermakna. Dengan demiikian, upaya pemberdayaan Transmigran menjadi kebutuhan yang sangat mendesak.

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

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

Community Based Training disusun berdasar identifikasi atas kemampuan dan keterampilan yang dimiliki Transmigran dibandingkan dengan kebutuhan yang diperlukan untuk dapat mengammbangkan diri, kelompok masyarakat dan kawasan Transmiigran. Dengan demikian perlu dilakukan identifikasi ptensi kawasan Transmigran, kemampuan Transmigran mengelola kawasan, dan prospek pasar yang terbuka.

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

1. Perencanaan dan Program Pembentukan Lembaga Pelatihan
2. Identifikasi Training Needs Opportunity
3. Persiapan dan Pengorganisasian Pelatihan
4. Penyelenggaraan Pelatihan
5. Pelayanan Pasca Pelatihan
6. Monitoring, Evaluasi dan Dokumentasi

Upaya mempersiapkan Transmigran agar mampu mengembangkan berbagai program kegiatan produktif di lokasi serta menggali dan mengaktulisasikan berbagai pengalaman dan keterampilan yang sudah ada, mengingat Transmigran harus mampu berdaya guna, berhasil guna, serta bersaing dalam meningkatkan memampuan dan produktivitas masyarakat Transmigrasi, membangun kemandirian dan meningkatkan inovasi di pemukiman Transmigras. Melalui UPTD Balai Pelatihan Transmigrasi Sumatera Barat yang dibentuk dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 82 Tahun 2008 Tanggal 29 Agustus 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Provinsi Sumatera Barat, merupakan unsur Unit Pelaksana Teknis Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi khususnya pelatihan bagi masyarakat di kawasan transmigrasi.

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

Dalam menjawab tantangan, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berupaya untuk lebih bersinergi baik internal antar bidang dan sub bidang maupun ekternal dengan SKPD lain di tingkat daerah, provinsi maupun nasional. Selain itu juga dilaksanakan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia dalam bentuk bimbingan teknis, seminar dalam rangka peningkatan kualitas sumberdaya manusia ke depan.

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

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

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

Melihat kenyataan tersebut masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan masalah nasional yang serius dan harus segera dipecahkan bersama baik antara pihak pemerintah dan swasta, maupun antar instansi pemerintah. Dalam hal ini pemerintah mempunyai peranan sangat penting yaitu disamping sebagai penggerak, pemerintah juga ikut serta menciptakan perluasan kesempatan kerja dan penanganan masalah pengurangan pengangguran. Berbagai kegiatan yang selama ini dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada kenyataannya memperoleh animo dan mendapat sambutan yang baik dari masyarakat. Namun demikian hal tersebut bukanlah alasan untuk berpuas diri melainkan sebaliknya merupakan penambah semangat untuk terus berinovasi termasuk mengadopsi perkembangan serta kemajuan teknologi untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

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

Tabel : 2.4.1

Angkatan Kerja Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat

Tahun 2011 - 2015

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **KAB./KOTA** | **TAHUN (Orang)** | | | | |
| **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** |
| Kabupaten Kepulauan Mentawai | 32.196 | 37.890 | 39.610 | 39.934 | 42.739 |
| Kabupaten Pesisir Selatan | 196.642 | 176.936 | 173.096 | 185.773 | 176.530 |
| Kabupaten Solok | 158.284 | 148.611 | 147.474 | 160.679 | 170.984 |
| Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung | 90.666 | 90.258 | 91.716 | 98.712 | 106.754 |
| Kabupaten Tanah Datar | 155.550 | 167.235 | 175.702 | 167.911 | 164.485 |
| Kabupaten Padang Pariaman | 171.646 | 169.134 | 167.162 | 179.161 | 167.701 |
| Kabupaten Agam | 204.992 | 223.404 | 204.408 | 223.487 | 217.279 |
| Kabupaten Lima Puluh Koto | 162.162 | 178.801 | 180.126 | 179.036 | 187.746 |
| Kabupaten Pasaman | 109.492 | 126.449 | 127.470 | 137.867 | 112.123 |
| Kabupaten Solok Selatan | 65.742 | 61.807 | 63.672 | 69.468 | 73.027 |
| Kabupaten Dharmasraya | 90.816 | 96.355 | 101.955 | 105.322 | 102.861 |
| Kabupaten Pasaman Barat | 160.032 | 152.072 | 149.341 | 162.196 | 183.878 |
| Kota Padang | 400.920 | 334.691 | 369.641 | 389.991 | 394.092 |
| Kota Solok | 26.759 | 25.724 | 27.349 | 28.274 | 30.726 |
| Kota Sawahlunto | 26.295 | 29.267 | 28.202 | 27.810 | 30.018 |
| Kota Padang Panjang | 21.147 | 21.125 | 22.679 | 22.001 | 23.429 |
| Kota Bukit Tinggi | 50.812 | 52.938 | 53.589 | 57.044 | 60.107 |
| Kota Payakumbuh | 53.572 | 55.177 | 57.919 | 61.323 | 63.017 |
| Kota Pariaman | 35.788 | 31.952 | 35.576 | 36.004 | 38.667 |
| **JUMLAH** | **2.213.513** | **2.179.826** | **2.216.687** | **2.331.993** | **2.346.163** |

Sumber : BPS, Provinsi Sumatera Barat

Tabel: 2.4.2

Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat

Tahun 2011 - 2015

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **KAB./KOTA** | **TAHUN (%)** | | | | |
| **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** |
| Kabupaten Kepulauan Mentawai | 4,27 | 5,04 | 0,40 | 1,66 | 1,25 |
| Kabupaten Pesisir Selatan | 5,96 | 9,31 | 11,03 | 9,58 | 11,69 |
| Kabupaten Solok | 5,99 | 4,76 | 5,75 | 3,55 | 3,97 |
| Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung | 4,40 | 4,33 | 3,81 | 3,58 | 4,26 |
| Kabupaten Tanah Datar | 4,19 | 3,46 | 4,96 | 3,30 | 4,46 |
| Kabupaten Padang Pariaman | 6,43 | 7,31 | 7,36 | 7,84 | 5,80 |
| Kabupaten Agam | 6,16 | 3,71 | 5,43 | 5,56 | 6,05 |
| Kabupaten Lima Puluh Koto | 4,80 | 3,09 | 3,94 | 2,41 | 3,78 |
| Kabupaten Pasaman | 4,18 | 3,41 | 1,55 | 3,27 | 5,06 |
| Kabupaten Solok Selatan | 6,37 | 7,33 | 3,67 | 4,93 | 6,30 |
| Kabupaten Dharmasraya | 6,65 | 6,21 | 5,23 | 2,94 | 3,51 |
| Kabupaten Pasaman Barat | 6,03 | 7,29 | 6,49 | 8,17 | 3,79 |
| Kota Padang | 9,29 | 11,48 | 14,10 | 12,28 | 14,00 |
| Kota Solok | 7,92 | 5,31 | 5,66 | 6,49 | 4,72 |
| Kota Sawahlunto | 4,62 | 6,07 | 6,16 | 6,38 | 7,18 |
| Kota Padang Panjang | 8,72 | 7,33 | 7,03 | 8,29 | 6,33 |
| Kota Bukit Tinggi | 9,10 | 6,93 | 4,72 | 3,93 | 6,04 |
| Kota Payakumbuh | 6,78 | 7,42 | 7,16 | 6,36 | 7,07 |
| Kota Pariaman | 8,65 | 12,69 | 6,07 | 10,85 | 6,61 |

# Sumber : BPS, Provinsi Sumatera Barat

# BAB III

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

**PROVINSI SUMATERA BARAT**

**3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Disnakertrans Prov. Sumbar.**

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

Sumatera Barat sebagai salah satu Provinsi yang jumlah angkatan kerjanya sebesar 2.346.123 jiwa, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi. Bonus demografi menjadi dasar meningkatkan produktivitas dan memicu pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan SDM. Saat tingkat fertilitas turun, pertumbuhan pendapatan per kapita untuk memenuhi kebutuhan dasar penduduk usia anak-anak dapat dialihkan untuk peningkatan mutu manusia sebagai modal pembangunan. Di saat yang sama, jumlah anak yang sedikit akan memberi peluang bagi kaum perempuan untuk masuk pasar kerja. Bonus demografi akan menjadi *windows of opportunity* bila disokong oleh SDM yang berkualitas. Jika jumlah penduduk produktif yang lebih besar dapat dioptimalkan untuk mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasilnya dapat dimanfaatkan untuk kemajuan di masa depan. Namun bonus demografi menjadi *windows of disaster* jika sebagian besar penduduk usia produktif berpendidikan rendah atau bahkan tak lulus pendidikan SMP atau SMA, lalu penduduk usia produktif yang banyak jumlahnya itu tidak bisa dimanfaatkan akibat kurangnya lapangan kerja, sehingga menimbulkan efek sosial yang buruk dan hilangnya momentum untuk mengumpulkan kesejahteraan.

Data angkatan kerja Sumatera Barat pada Agustus 2015 (BPS Sumbar, 2015), sebanyak 2,35 juta orang, turun 134,67 ribu orang bila dibandingkan Februari 2015 atau bertambah sebanyak 14,17 ribu orang dibanding Agustus 2014. Kondisi ini mengalami fluktuasi yang sama dengan Nasional yakni angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2015 sebanyak 122,4 juta orang, berkurang sebanyak 5,9 juta orang dibanding Februari 2015 dan bertambah sebanyak 510 ribu orang dibanding Agustus 2014. Jumlah pengangguran di Sumatera Barat mengalami peningkatan pada Agustus 2015 yaitu sebanyak 161.560 ribu orang 1,33 persen jika dibandingkan keadaan Agustus 2014 sebanyak 151.657 ribu orang.

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Provinsi Sumatera Barat adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan (1) tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, (3) masih rendahnya kualitas pencari kerja, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, dan (5) motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah. Pengangguran bisa bersifat sementara, terutama di­kalangan yang baru lulus memerlukan waktu sebelum mereka mendapatkan pekerjaan. Diindikasikan pula kecenderungan pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik khususnya yang berpendidikan seko­lah menengah ke atas karena adanya kekurang sesuaian antara kurikulum pendidikan dengan jenis pekerjaan yang diinginkan di satu pihak, serta kebutuhan ketrampilan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lain pihak. Belum lagi potensi kenaikan angka pengangguran usia muda berumur 15 – 19 tahun.

Daya saing produktifitas tenaga kerja di Sumatera Barat relatif rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih rendah, jumlah pencari kerja lebih besar dari peluang kesempatan kerja. Kesenjangan antara keterampilan pencari kerja dan kompetisi yang dibutuhkan pasar masih ada. Berdasarkan berita resmi Statistik Provinsi Sumatera Barat No.66/11/13/thXVII, 05 November 2015, penyerapan tenaga kerja hingga Agustus 2015 masih didominasi oleh penduduk bekerja yang berpendidikan rendah yaitu SMP kebawah yakni sebanyak 859,46 ribu orang atau (39,34%) dan sekolah menengah keatas sebanyak 426,35 ribu atau (19,52%), sedangkan penduduk bekerja yang berpendidikan tinggi hanya sebanyak 274,19 ribu orang mencakup berpendidikan diploma sebanyak 67,21 ribu orang atau (3,08%) dan sebanyak 206,98 ribu orang atau (9,47%) berpendidikan Universitas.

Provinsi Sumatera Barat memiliki 12 BLK yakni BLKI Padang, BLK Padang Panjang, BLK Payakumbuh, BLK. Pariaman, BLK Lubuk Sikaping, BLK Sungai Dareh, BLK Solok, BLK Solok Selatan, BLK Painan dan BLK Sijunjung, BLK Tanah Datar dan BLK Agam Jurusan yang tersedia pada masing masing BLK yakni 8 jurusan kecuali BLK Lubuk Sikaping yakni 5 Jurusan dan BLK Sijunjung 4 jurusan. Kondisi tenaga instruktur Balai Latihan Kerja (BLK) di Sumatera Barat dari sisi jumlah bervariasi, secara idealnya dari 12 BLK tersebut jumlah instrukturnya sesuai dengan kapasitas adalah 192 orang namum tenaga instruktur yang ada adalah sebanyak 147 orang (dengan rincian 106 orang sudah pendidikan dasar, 26 orang sedang pendidikan dasar dan 15 orang belum pendidikan dasar) kekurangan instruktur 38 orang. Disamping BLK pemerintah Sumatera Barat juga mempunyai 320 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Dari 320 ini baru 107 LPKS yang sudah terakreditasi yang secara aturan dapat melakukan pelatihan berbasis kompetensi. Dengan kondisi inilah Sumatera Barat belum dapat menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) secara optimal. Sarana dan prasarana yang tersedia dalam jumlah tertentu di setiap unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat juga memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Namun, secara kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, sehingga pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan tersebut belum dapat dicapai secara optimal, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Peran dan fungsi Balai Latihan Kerja ( BLK ) diharapkan lebih optimal lagi dalam rangka mengatasi masalah pengangguran. Para pencari kerja yang tidak memiliki ketrampilan dan belum kompeten di dunia kerja masih cukup tinggi, ke depan BLK diharapkan tidak hanya menjadi lembaga pelatihan tetapi juga perlu dikembangkan fungsinya sebagai Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sebagai perpanjangan tangan dari BNSP atau setidak-tidaknya menjadi Tempat Uji Kompetensi (TUK).

Sumatera Barat memiliki 1 buah UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD), dengan tugas dan fungsi khusus melatih, membina dan meningkatkan produktivitas angkatan kerja, tenaga kerja dan perusahaan melalui program-program : 1). Penyuluhan Produktivitas, 2). Pelatihan Manajemen Produktivitas, 3). Pengukuran Produktivitas individu, perusahaan, sektoral dan regional, serta 4). Bimbingan Konsultansi dan Peningkatan Produktivitas tenaga kerja dan perusahaan.

Kondisi UPTD BPPD Sumatera Barat diperkuat oleh 5 orang Instruktur, 9 orang staff dan 2 orang structural. Keadaan ini tentunya sangat tidak memadai untuk dapat melakukan pelayanan produktivitas secara baik bagi 19 kabupaten kota di Sumatera Barat. Sebagaimana halnya dengaan UPTD dan bidang-bidang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat, sarana dan prasarana yang tersedia tentu memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan program pelayanan produktivitas. Namun, secara kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, baik sarana untuk pelayanan dan mobilitas serta transfortasi, belum dimilikinya ruang belajar dan ruang konsultansi pembinaan produktivitas yang cukup representative, maupun peralatan peraga pelatihan yang memadai. Sehingga pelaksanaan pelayanan Pelatihan dan pembinaan peningkatan produktivitas tersebut belum dapat dicapai secara optimal, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Perlindungan terhadap tenaga kerja pada perusahaan di Sumatera Barat belum optimal. Hal ini disebabkan karena tidak berimbangnya jumlah perusahaan yang harus diawasi dengan jumlah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada di Sumatera Barat. Jumlah perusahaan yang ada di Sumatera Barat sebanyak 501.158 perusahaan (berdasarkan Susenas 2006) dengan rincian perusahaan menengah besar sebanyak 2.767 perusahaan dan perusahaan mikro/kecil sebanyak 498.391 perusahaan. Sedangkan jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan se – Sumatera Barat sebanyak 34 orang bertugas melakukan pengawasan terhadap 501.158 perusahaan. Sejauh ini berdasarkan data yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, jumlah perusahaan yang terawasi oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan baru sebanyak 3.694 perusahaan (berdasarkan data wajib lapor ketenagakerjaan tahun 2015). Artinya, pada tahun 2015 terdapat 501.158 perusahaan di Sumatera Barat yang harus terus diawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan ada sekitar 497.464 perusahaan yang belum dilakukan pengawasan.

Melihat kondisi saat ini, dengan makin tingginya tuntutan tenagakerja terhadap perlindungan jaminan sosial sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011, tentang BPJS Ketenegakerjaan, perlunya meningkatkan pemahaman terhadap program jaminan sosial tenaga kerja, karena dari jumlah 2.184.600 tenaga kerja, yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan baru sebanyak 145.415 tenaga kerja.

Disamping itu tingginya jumlah kasus perselisihan yang masuk menunjukkan masih rendahnya peran dan fungsi Lembaga Kerjasama Bipartit dalam melaksanakan tugas terutama dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan di tingkat perusahaan, hal ini dapat dilihat dari jumlah kasus yang masuk selama tahun 2015 yaitu sebanyak 203 kasus, yang dapat diselesaikan secara Bipartit hanya sebanyak 25 kasus atau 12,31 %. Demikian juga halnya dengan penyelesaian kasus oleh mediator, dari 157 kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh mediator, hanya 133 kasus (84,71 %) yang dapat diselesaikan secara perjanjian bersama, dan 24 kasus (15,29 %) diselesaikan secara anjuran dengan jumlah mediator sebanyak 21 orang.Hal ini menandakan masih rendahnya kualitas mediator didalam melakukan mediasi kasus perselisihan, sehingga yang diharapkan belum berjalan secara optimal. Adapun jumlah sarana Hubungan Industrial di perusahaan se-Sumatera Barat masih memperlihatkan angka yang rendah, yakni : perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan 489 dari 3694 (13,24%, LKS Bipartit: 104 dari 592 (19,66%), Perjanjian Kerja Bersama sebayak 51 perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh: 125 SP/SB.

Permasalahan ketransmigrasian di Provinsi Sumatera Barat yang dihadapi adalah sering tertunda penempatan transmigrasi karena proses pembangunannya banyak terkendala . Pada tahun 2012 telah dilaksanakan pembangunan permukiman di lokasi Koto tangah SP. 1 kabupaten Lima Puluh Kota sebanyak 100 KK dan lokasi Padang tarok SP. 1 kabupaten Sijunjung sebanyak 200 KK. Pekerjaan tidak dapat direalisasikan karena terkait dengan tidak selesainya pelaksanaan pengolahan kayu oleh persusahaan yang memiliki Izin Pengolahan Kayu (IPK) dilokasi yang sama dengan rencana pembangunan permukiman transmigrasi. Tahun 2013 kembali dianggarkan dan dilaksanakan pembangunan permukiman transmigrasi sebanyak 50 KK di lokasi Koto Tangah SP.1 Kabupaten Lima Puluh Kota, dan 50 KK di lokasi Padang Tarok SP.1 Kabupaten Sijunjung, namun pembangunan permukiman tidak terealisasi 100 % sehingga penempatan transmigrasi gagal dilaksanakan, hal ini disebabkan karena sangat sulitnya medan/ akses menuju lokasi dan kurang profesionalnya kontraktor pelaksana.

Rendahnya SDM warga transmigran dikarenakan mayoritas tidak tamat SD sehingga kurang pengetahuan dan keterampilan dalam mengolah lahan usaha yang diperuntukan kepadanya.

Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi dikarenakan transmigran yang ditempatkan berasal dari berbagai daerah dengan budaya dan latar belakang ekonomi yang berbeda kemudian ditempatkan ke daerah yang baru yang aksesnya relatif sulit dan jauh dari permukiman penduduk.

Belum terpenuhinya pencadangan tanah yang clear dan clean di Provinsi Sumatera Barat. Yang dimaksud dengan clear adalah lokasi transmigrasi yang akan dibangun harus jelas letak, luas, dan batas fisiknya, dan lokasi tersebut diindikasikan untuk pengembangan usaha tani, jasa dan industri. Sedangkan lokasi transmigrasi yang clean adalah areal tidak termasuk dalam kawasan hutan, areal bebas dari tumpang tindih peruntukan lain, dan sudah memiliki Hak Pengelolaan Lahan (HPL).

Untuk mencapai clear dan clean tersebut butuh waktu relatif panjang.

Lokasi Padang Hilalang SP.2, SP.3, SP.4 Kabupaten Dharmasraya dengan pencandangan tanah ± 5.000 Ha, (APL = Areal Penggunaan Lain = ± 1.200 Ha, dan kawasan hutan = ± 3.800 Ha) sedangkan yang telah bebas dari kawasan hutan hanya 900 Ha, yang akan digunakan untuk pembangunan permukiman transmigrasi lokasi Padang Hilalang SP.2 Kabupaten Dharmasraya sebanyak 350 KK (belum memiliki Hak Pengelolaan Lahan).

Pencadangan tanah calon Lokasi Padang Tarok SP1, SP.2 dan SP.3 Kabupaten Sijunjung seluas 2400 Ha berada dalam kawasan hutan, namun yang baru dilepas hanya seluas ± 750 ha yang akan dipergunakan untuk pembangunan transmigrasi SP.1 dengan daya tampung 300 KK ( telah memiliki Hak Pengelolaan Lahan).

Pencadangan tanah di calon lokasi Koto Tangah Kab. Lima Puluh Kota seluas 2.500 ha berada dalam kawasan hutan, sedangkan yang sudah dilepas dari kawasan hutan baru ± 435 ha yang akan digunakan untuk pembangunan permukiman transmigrasi SP.1 dengan daya tampung ± 200 KK, itupun belum memperoleh Hak Pengelolaan Lahan ( HPL) .

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

* + - 1. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja.
      2. Terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi.

1. Kurangnya sarana prasarana, peralatan praktek pada bidang-bidang juga di UPTD BLK/BPPD, sebagai lembaga yang diharapkan untuk menyiapkan tenaga kerja kompeten
2. Kualifikasi Tenaga Kerja yang dibutuhkan tidak memenuhi syarat yang dibutuhkan pasar kerja;
3. Motivasi mindset, sikap mental dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah.
4. Tingkat produktivitas, daya saing dan kemampuan mengelola usaha pengusaha dan tenaga kerja masih rendah.
5. Jumlah Personil Pengawas Ketenagakerjaan, mediator, pengantar kerja, instruktur yang masih kurang memadai serta dukungan sarana dan prasarana berupa alat operasional dan pendanaan yang belum memadai.
6. Minimnya dukungan lintas sektor terkait dan pemerintah daerah.
7. Rendahnya SDM transmigran dan masyarakat sekitarnya.
8. Rendahnyankemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi.

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

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

Tabel 3.2.1

Faktor Penghambat dan PendorongPelayanan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Gubernur danWakil Gubernur Sumatera Barat

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Visi:**“*Terwujudnya sumatera Barat yang madani dan sejahtera*”** | | | | |
| Misi 4: “ Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, menjadikan Sumbar sebagai destinasi pariwisata unggulan, serta meningkatkan pemanfaatan SDA dan potensi daerah untuk kesejahteraan rakyat” | | | | |
| **No** | **Misi dan Program GUBERNUR dan Wakil GUBERNUR Sumatera Barat** | **PermasalahanPelayanan SKPD** | **Faktor** | |
| **Penghambat** | **Pendorong** |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | Misi 4 : Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, menjadikan Sumbar sebagai destinasi pariwisata unggulan, serta meningkatkan pemanfaatan SDA dan potensi daerah untuk kesejahteraan rakyat |  |  |  |
| 1. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja  2. Peningkatan Kesempatan Kerja dan Diversifikasi Usaha.  3. Program Gerakan Terpadu Pensejahteraan Fakir Miskin  4. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan  5. Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem Pengawasan Tenaga Kerja    6. Program Pengadaan dan Perbaikan Sarana dan Prasarana Laboratorium   1. Percepatan Pembangunan dan Pengembangan Infrastruktur Pada Kawasan transmigrasi Khusus dan Daerah tertinggal | Pelatihan kerja :   * Belum optimalnya kualitas, kuantitas instruktur dan produktivitas tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK./ BPPD * UPTD/BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. * Belum cocoknya antara pelatihan yang diberikan dengan lowongan (pasar kerja yang tersedia) **Usul**  Perkembangan kebutuhan pasar kerja dengan pelatihan yang diberikan belum berimbang * ~~Banyak lulusan pelatihan kerja belum kompeten~~ * Masih terbatasnya pelaksanaan uji komptensi bagi lulusan pelatihan / angkatan (pencari) kerja * Belum terungkitnya jiwa kewirausahaan lulusan pelatihan/tenaga kerja masih rendah ? * Belum semua Kabupaten/Kota memberikan kontribusi terhadap penyiapan/pelatihan tenaga kerja (pindah ke penghambat)   .  Penempatan tenaga kerja :   * Rendahnya ketersediaan kesempatan kerja sektor formal dan informal * Ketersediaan sarana dan prasarana informasi pasar kerja belum optimal. ? * Belum optimalnya fungsi lembaga pelayanan tenaga kerja   Hubungan Industrial :   * Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturanketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.   Pengawasan ketenagakerjaan :   * Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal. * Belum terlaksananya pengawasan ke seluruh perusahaan * Perusahaan menginginkan laboratorium K3 yang terakreditasi sehingga dalam melakukan pengujian/pemeriksanaan hasilnya valid.   Ketransmigrasian :   * Penempatan transmigrasi tenaga kerja sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala. * Rendahnya SDM warga transmigrasi * Masih rendhanya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi. * Belum terpenuhinya pencadangan tanah yang clear dan clean. * Rendahnya kualitas transmigran dan terbatasnya sarana/prasana pelatihan di UPTD Balatrans. * UPTD Balatrans belum memberikan pelayanan pelatihan transmigrasi secara optimal. * Masih terbatanya pelaksanaan pelatihan karena kurangnya perhatian terhadap kondisi kawasan transmigrasi. | **INTERNAL :**  pelatihan kerja   * Instruktur / SDM tenaga kepelatihan kurang * Kunatitas sarana dan prasarana pelatihan kerja belum mencapai standar yang ditetapkan * Kerjasama lintas sektor belum maksimal * Masih terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) beserta sumber daya pendukungnya. * Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. * Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.   Penempatan tenaga kerja :   * Program perluasan lapangan kerja sektor formal dan informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kesulitan memperoleh pekerjaan ? * Sistem, sarana dan prasarana informasi pasar kerja kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif. * Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. * kerjasama lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. * Minimya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.   Hubungan Industrial :   * Belum optimalnya kualitas dan kuantitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan Hubungan Industrial * Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja. * Belum optimalnya pembinaan dan sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan bagi kepsertaan LHK dan TKLHK. * Belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM (Mediator dan staf) yang melaksanakan pembinaan * Alokasi anggaran belum mencukupi.   Pengawasan ketenagakerjaan :   * Belum optimalnya Kuantitas dan kwalitas SDM staf dan fungsional l Pengawas Ketenagakerjaan. * Belum optimalnya penegakan hukum norma ketenagakerjaan dan K.3 * Belum optimalnya pembinaan peraturan perudang-undangan ketenagakerjaan keperusahaan * Belum tersedianya fasilitas IT (Laptop) bagi pengawas ketenagakerjaan. * Kurangnya SDM dalam melakukan pengujian/pemeriksaan K3   Ketransmigrasian :   * Kurangnya tanggapan Pemda Kabupaten dalam pelaksanaan pembangunan permukimantransmigrasi sehingga terlambatnya ditempatkan warga transmigran. * Rendahnya tingkat pendidikan warga transmigran. * Rendahnya produktivitas transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi. * Mayoritas tanah yang dicadangkan berada di dalam kawasan hutan. * Minimnya kualitas dan kuantitas instruktur dan SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas dan kualitas pelatihan transmigrasi. * Terbatasnya tenaga pendamping yang menggerakkan warga dan masyarakat di kawasan transmigrasi.   **EKSTERNAL :**  Pelatihan kerja :   * Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/ kompeten masih tinggi. * Sebagian masyarakat belum mengenal UPTD /BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPTD/BLK secara memadai. * Informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik, masih kurang sosialisasi kepada masyarakat . * Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPTD/BLK.   Penempatan Tenaga kerja :   * Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah). * Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (*mismatch*). * Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja. * Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. * Masih relatif kecilnya kepedulian perusa-haan untuk melaporkan lowongan kerja. * Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan. * Angkatan kerja (terutama yg berusia muda ) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset). * Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja. * Rendahnya tingkat investasi di daerah menyebabkan minimnya kesempatan kerja formal   Hubungan Industrial :   * Fungsi LKS Bipartit di perusahaan belum optimal sehingga banyak kasus perselisihan tidak dapat diselesaikan secara internal. * belum optimalnya fungsi LKS Tripartit * Rendahnya kesadaran perusahaan dalam membentuk sarana –sarana hubungan industrial (LKS BIpartit, PP, PKB dan SP) * Rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial * Keterlibatan pihak ketiga dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial * Rendahnya pemahaman petugas kabupaten / kota yang tidak memiliki mediator terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. * Masih kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.   Pengawasan ketenagakerjaan :   * Belum optimalnya kepatuhan perusahaan untuk menerapkan hukum norma ketenagakerjaan dan K3. * Rendahnya kesadaran pelaksanaan K3 diperusahaan sesuai UU No.1 Tahun 1970 ttg Keselamatan Kerja * Kurangnya kesadaran perusahaan untuk melaksanakan peraturan ketenagakerjaan * Belum terpahaminya seluruh peraturan perundang ketenagakerjaan oleh perusahaan (WLK, penerapan norma K.3 dan pengujian peralatan dll). * Masih ada perusahaan yang belum melakukan pengujian lingkungan kerja/ pemeriksaan K3 secara berkala.   Ketransmigrasian :   * Adanya permasalahan dengan kontraktor yang tidak profesional dan IPK. * Kurangnya bantuan stimulan pasca pelatihan. * Pemda dn masyarakat setempat kurang memahami bahwa tanah tersebut telah dicadangkan untuk program transmigrasi. * Instansi yang menangani proses kawasan hutan belum mempunyai SOP. * Minimnya kualitas dan kuantitas instruktur dan SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas dan kualitas pelatihan transmigrasi. * Terbatasnya tenaga pendamping yang menggerakkan warga dan masyarakat di kawasan transmigrasi. | **INTERNAL :**  pelatihan kerja   * Revitalisasi UPTD/BLK menjadi bertaraf internasional. * Meningkatnya MoU dengan perusahaan & stake holder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan * Pembinaan terhadap 120 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). * Menghitung produktivitas tenagakerja untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.   Penempatan tenaga kerja :   * Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. * Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.   Hubungan Industrial :   * Tersedianya kuantitas dan kwalitas SDM yang kompeten * Terbentuknya lembaga LKS Tripartit * Terlaksananya peran dan fungsi LKS Tripartit   - Meningkatkan pembinaan dan sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan  Pengawasan ketenagakerjaan :   * Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma ketenagakerjaan.dan K.3 * Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan. * Tersedianya kwantitas dan kwalitas SDM staf dan fungsional pengawas yang berkompeten. * Sarana dan prasarana alat laboratorium pengujian/ pemeriksanaan K3 yang ada di Hiperkes.   Ketransmigrasian :   * Memberikan bantuan teknis kepada kabupaten sebagai pelaksana kegiatan. * Memberikan pelatihan kepada warga transmigran. * Telah tersedianya sarana dan prasarana sesuai standar minimal untuk pengembangan masyarakat transmigran. * Telah tersedianya tanah yang dicadangkan untuk transmigran. * Meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tekinis pertanian dan non pertanian sehingga dapat menjadikan motivator bagi transmigran lainnya. * Meningkatnya nilai kebersamaam dan jiwa gotong royong masyarakat sebagai sendi utama dalam upaya membangun dan mengembangkan lokasi pemukiman transmigrasi. * Pertumbuhan lapangan usaha baru menuju kemandirian ekonomi.   **EKSTERNAL :**  Pelatihan kerja :   * Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten. * Meningkatnya ketersediaan kesempatan kerja di sektor formal dan informal oleh pemerintah dan pelaku ekonomi * Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan * Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten.   Hubungan Industrial :   * Perubahan Program Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. * terbentuknya sarana hubungan industrial di perusahaan. * meningkatnya peran dan fungsi sarana hubungan industrial yang ada (seperti PP, PKB, dll)   Pengawasan ketenagakerjaan :   * Meningkatnya peranan dan fungsi ahli K3 di perusahaan maupun organisasi A2K3 dan PJK3. * Peningkatan pelayanan dalam hal pengujian/ pemeriksanaan K3 bagi perusahaan yang ada di kab/kota.   Ketransmigrasian :   * Proses pengadaan barang dan jasa oleh LPSE sesuai dengan jadwal. * Adanya koordinasi dengan lintas sektor terkait untuk pelatihan transmigran. * Adanya koordinasi dengan lintas sektor terkait untuk pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi transmigran. * Adanya dukungan dari Kementerian untuk terwujudnya calon lokasi yang 2C. * Meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tekinis pertanian dan non pertanian sehingga dapat menjadikan motivator bagi transmigran lainnya. * Meningkatnya nilai kebersamaam dan jiwa gotong royong masyarakat sebagai sendi utama dalam upaya membangun dan mengembangkan lokasi pemukiman transmigrasi. * Pertumbuhan lapangan usaha baru menuju kemandirian ekonomi. |

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

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

Tabel 3.3.1

Permasalahan Pelayanan

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan Sasaran Renstra K/L beserta Faktor Penghambat

dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

| **No** | **Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L** | **Permasalahan**  **Pelayanan SKPD Provinsi** | **Sebagai Faktor** | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Penghambat** | **Pendorong** |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | **Renstra Kementerian Ketenagakerjaan** |  |  |  |
|  | 1. Peningkatan kopetensi dan produktivitas tenaga kerja. 2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja. 3. Penciptaan hubungan industrial yg harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan . 4. Peningkatanperlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan 5. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan, dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel. 6. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan. 7. Peningkatan kepuasan stakeholders dalam pelayanan perencanaan, penelitian,dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan.   **Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi**  a. Menyediakan tanah untuk kebutuhan pembangunan permukiman di kawasan trans seluas 975.750 Ha untuk 72 Satuan Permukiman (SP) pada 144 Kwsn Trans;  b. Melakukan pengurusan dan pemeliharaan areal HPL transmigrasi;  c. Penyediaan tanah transmigrasi melalui penyediaan tanah untuk permukiman, usaha, saranana dan prasarana, Sertifikat HPL, dan Identifikasi dan penataan pertanahan;  d. Melakukan Pembinaan Potensi Kawasan Transmigrasi, melalui kegiatan:  1. Identifikasi dan Informasi Potensi Kawasan Transmigrasi  2. Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi  3. Advokasi Kawasan.  4. Fasilitasi Penetapan Kawasan.  5. Mediasi dan Kerjasama Antar Daerah  e. Melakukan Penyusunan Rencana Perwujudan Kawasan Transmigrasi, dengan rincian :  1. Penyusunan Rencana Satuan Kawasan Pengembangan (RSKP)  2. Penyusunan Rencana Satuan Permukiman (RTSP)  3. Penyusnan rencana pembangunan sarana dan prasarana  4. Penyusunan Perencanaaan Pengembangan Masyarakat.  f. Melakukan pembangunan permukiman transmigrasi dengan rincian:  1. Pembangunan RTJK  2. Pembangunan Fasilitas Umum  3. Pembangunan Sarana Air Bersih (SAB)  4. Pembangunan jalan  5. Pembangunan jembatan  6. Pembukaan lahan  RENCANA STRATEGIS DITJEN PKP2TRANS TAHUN 2015-2019  A. Melakukan penataan persebaran penduduk setempat serta perpindahan dan penempatan transmigran pada kawasan transmigrasi sejumlah + 3,5 juta KK, melalui kegiatan:  1. Penduduk setempat yang difasilitasi melalui penataan persebaran penduduk setempat  2. Penduduk yang difasilitasi perpindahan dan penempatan nya ke kawasan transmigrasi  3. Pelatihan calon transmigran  B. Tersedianya dukungan manajemen dan teknis terhadap pelaksanaan pembangunan transmigrasi dan perpindahan transmigrasi, dengan indikator  pencapaian sebagai berikut:  1. Program dan anggaran untuk setiap satuan kerja  2. Pelaksanaan anggaran dan pelaporan  3. Sarana dan prasarana kerja bagi 6 Satuan Kerja  4. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi  5. Penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria.  6.Berkembangnya 144 kawasan yang berlokus pada 72 satuan pemukiman (SP) menjadi pusat satuan kawasan pengembangan (SKP).  7.Berkembang 20 kawasan perkotaan baru (PKB) menjadi embrio kota kecil/kota kecamatan. | Pelatihan kerja :   * Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTDBLK. * UPTD/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. * Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.   Penempatan tenaga kerja :   * Rendahnya ketersediaan kesempatan kerja sektor formal dan informal * Ketersediaan sarana dan prasarana informasi pasar kerja belum optimal. * Belum optimalnya fungsi lembaga pelayanan tenaga kerja   Hubungan Industrial :   * Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturanketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.   Pengawasan ketenagakerjaan :   * Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal. * Belum terlaksanannya pengawasan keseluruh perusahaan. * Tenaga analis kimia masih kurang.   Ketransmigrasian :   * Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala. * Rendahnya SDM warga transmigran * Masih rendahnya kemampuan masyarakat transigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi. * Belum terpenuhinya pencadangan tanah yang clear dan clean.   Hubungan Industrial :   * Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturanketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.   Pengawasan ketenagakerjaan :   * Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal. * Belum terlaksanannya pengawasan keseluruh perusahaan | **INTERNAL :**   * Kerjasama lintas sektor belum maksimal. * Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan. * Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya. * Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. * Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. * Program perluasan lapangan kerja sektor formal dan informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kesulitan memperoleh pekerjaan * Sistem, sarana dan prasarana informasi pasar kerja kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif. * Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. * kerjasama lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. * Minimya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.   Hubungan Industrial :   * Belum optimalnya kuantitas dan kualitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan Hubungan Industrial * Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja. * Belum optimalnya pembinaan dan sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan bagi kepesertaan LHK dan TKLHK. * Belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM (Mediator dan staf) yang melaksanakan pembinaan * Alokasi anggaran belum mencukupi.   Pengawasan ketenagakerjaan :   * Belum optimalnya Kuantitas dan kwalitas SDM staf dan fungsional l Pengawas Ketenagakerjaan. * Belum optimalnya penegakan hukum norma ketenagakerjaan dan K.3 * Belum optimalnya pembinaan peraturan perudang-undangan ketenagakerjaan keperusahaan * Belum tersedianya fasilitas IT (Laptop) bagi pengawas ketenagakerjaan. * Peningkatan kompetensi bagi tenaga teknis.   Ketransmigrasian :   * Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian. * Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian.   **EKSTERNAL**  Pelatihan kerja :   * Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/ kompeten masih tinggi. * Sebagian masyarakat belum mengenal UPTD /BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPTD/BLK secara memadai. * Informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik, masih kurang sosialisasi kepada masyarakat . * Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPTD/BLK.   Penempatan Tenaga kerja :   * Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah). * Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (*mismatch*). * Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja. * Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. * Masih relatif kecilnya kepedulian perusa-haan untuk melaporkan lowongan kerja. * Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan. * Angkatan kerja (terutama yg berusia muda ) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset). * Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja. * Rendahnya tingkat investasi di daerah menyebabkan minimnya kesempatan   Hubungan Industrial :   * Belum optimalnya fungsi LKS Tripartit * Rendahnya kesadaran perusahaan dalam membentuk sarana –sarana hubungan industrial (LKS BIpartit, PP, PKB dan SP) * Rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial * Keterlibatan pihak ketiga dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial * Rendahnya pemahaman petugas kabupaten / kota yang tidak memiliki mediator terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.   Masih kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan  Pengawasan ketenagakerjaan :   * Belum optimalnya kepatuhan perusahaan untuk menerapkan hukum norma ketenagakerjaan dan K3. * Rendahnya kesadaran pelaksanaan K3 diperusahaan sesuai UU No.1 Tahun 1970 ttg Keselamatan Kerja * Kurangnya kesadaran perusahaan untuk melaksanakan peraturan ketenagakerjaan * Belum terpahaminya seluruh peraturan perundang ketenagakerjaan oleh perusahaan (WLK, penerapan norma K.3 dan pengujian peralatan dll)   .  Ketransmigrasian :   * Regulasi untuk proses pengadaan barang dan jasa pembangunan permukiman transmigrasi belum sempurna. * Waktu penempatan dan seleksi berada di akhir tahun anggaran, sehingga SDM transmigrasi yang terseleksi kurang memenuhi syarat. * Kurangnya kepedulian transmigran akan hasil pembangunan yang telah dilaksanakan. * Rendahnya komitmen antara pemerintah daerah dengan steakholder terhadap pencadangan tanah transmigran. | **INTERNAL :**   * Revitalisasi UPTD/BLK menjadi bertaraf internasional. * Meningkatnya MoU dengan perusahaan & stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan. * Menghitung produktivitas tenagakerja untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. * Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. * Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal. * Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma ketenagakerjaan * Satgas TKI Ilegal untuk mendorong optimalisasi perlindungan TKI   Hubungan Industrial :   * Tersedianya kuantitas dan kwalitas SDM yang kompeten * Terbentuknya lembaga LKS Tripartit * Terlaksananya peran dan fungsi LKS Tripartit   - Meningkatkan pembinaan dan sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan  Pengawasan ketenagakerjaan :   * Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma ketenagakerjaan.dan K.3 * Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan. * Tersedianya kwantitas dan kwalitas SDM staf dan fungsional pengawas yang berkompeten. * SDM yang memenuhi kriteria.   Ketransmigrasian :  **EKSTERNAL :**  Pelatihan kerja :   * Meningkatnya ketersediaan kesempatan kerja di sektor formal dan informal oleh pemerintah dan pelaku ekonomi * Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan * Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten.   Penempatan Tenaga kerja :   * Meningkatnya ketersediaan kesempatan kerja di sektor formal dan informal oleh pemerintah dan pelaku ekonomi * Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan * Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten.   Hubungan Industrial :   * Perubahan Program Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. * Terbentuknya sarana hubungan industrial di perusahaan * Meningkatnya peran dan fungsi sarana hubungan industrial yang ada (seperti PP, PKB, dll)   Pengawasan ketenagakerjaan :   * Meningkatknya peranan dan fungsi ahli K3 di perusahaan maupun organisasi A2K3 dan PJK3. * Laboratorium K3 hendaknya menerapkan ISO 17025. * .   Ketransmigrasian :   * Adanya kerjasama antara pusat, provinsi dan kabupaten untuk terlaksananya penepatan transmigrasi. * Adanya modul pelathan transmigran * Sarana dan prasarana yang dialokasikan oleh pusat untuk pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi sesuai standar. * Adanya petunjuk Juklak dan Juknis tentang pencadangan tanah dari Pusat. |

# Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam rencana tata ruang wilayah Provinsi Sumatera Barat lokasi kawasan transmigrasi telah tertuang dengan besaran luas dan batasnya, dan telah juga dilakukan kajian KLHSnya hal ini termaktub dalam RPJMD Tahun 2016-2021 Provinsi Sumatera Bara, yang perkembangan dan pertumbuhan Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi oleh beberapa faktor :

* 1. Keadaan fisik tanah yang meliputi topografi, sungai, geologi, kemampuan tanah dan sebagainya;
  2. Jumlah dan perkembangan penduduk;
  3. Kegiatan masyarakat, baik itu volume maupun manusia;

# Penentuan Isu-isu Strategis

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

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

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

Tabel 3.5.1

Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Kriteria** | **Bobot** |
| 1 | Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran Renstra K/L atau Renstra Disnakertrans Prov. Sumatera Barat | 20 |
| 2 | Merupakan tugas dan tanggungjawab Disnakertrans Prov. Sumatera Barat | 10 |
| 3 | Dampak yang ditimbulkannya terhadap publik | 20 |
| 4 | Memiliki daya ungkit untuk pembangunan daerah | 10 |
| 5 | Kemungkinan atau kemudahannya ditangani | 15 |
| 6 | Prioritas janji politik yang perlu diwujudkan | 25 |
| **T O T A L** | | **100** |

* + 1. Melakukan penilaian terhadap isu strategis terhadap kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan skala tersebut, dengan mengisi tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5.2

Nilai Skala Kriteria

| **No** | **Nilai Skala Kriteria ke** | | | | | | | **Total Skor** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Isu Strategis** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| *(1)* | *(2)* | *(3)* | *(4)* | *(5)* | *(6)* | *(7)* | *(8)* | *(12)* |
| 1 | Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD/BLK. | 0.25 | 0.13 | 0.25 | 0.13 | 0.19 | 0.31 | 1.26 |
| 2 | UPTD/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. | 0.25 | 0.14 | 0.25 | 0.10 | 0.19 | 0.31 | 1.24 |
| 3 | Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja. | 0.24 | 0.12 | 0.22 | 0.12 | 0.17 | 0.29 | 1.16 |
| 4 | Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja. | 0.23 | 0.12 | 0.22 | 0.11 | 0.18 | 0.27 | 1.13 |
| 5 | Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. | 0.23 | 0.11 | 0.23 | 0.12 | 0.17 | 0.26 | 1.12 |
| 6 | Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. | 0.23 | 0.12 | 0.21 | 0.11 | 0.19 | 0.25 | 1.11 |
| 7 | Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturanketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.. | 0.22 | 0.13 | 0.21 | 0.10 | 0.18 | 0.24 | 1.08 |
| 8 | Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal. | 0.19 | 0.10 | 0.18 | 0.20 | 0.12 | 0.21 | 1.00 |
| 9 | Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal. | 0.22 | 0.11 | 0.21 | 0.09 | 0.18 | 0.23 | 1.04 |
| 10. | Masih ada perusahaan yang belum melakukan pengujian/ pemeriksaan K3 sesuai dengan peraturan yang berlaku. |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | Perlunya akreditasi laboratorium K3 |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | * Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala. | 0.18 | 0.09 | 0.18 | 0.09 | 0.14 | 0.23 | 0.92 |
| 13 | Belum terpenuhinya pencadangan tanah yang clear dan clean. | 0.18 | 0.10 | 0.18 | 0.08 | 0.13 | 0.22 | 0.89 |
| 14. | Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya |  |  |  |  |  |  |  |
| 15. | Rendahnya SDM warga transmigrasi |  |  |  |  |  |  |  |
| 16. | * Rendahnya kualitas transmigran dan terbatasnya sarana/prasana pelatihan di UPTD Balatrans. |  |  |  |  |  |  |  |
| 17. | * UPTD Balatrans belum memberikan pelayanan pelatihan transmigrasi secara optimal. |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. | Masih terbatanya pelaksanaan pelatihan karena kurangnya perhatian terhadap kondisi kawasan transmigrasi. |  |  |  |  |  |  |  |

* + 1. Menghitung rata-rata skor/bobot setiap isu strategis dengan mengakumulasikan nilai tiap-tiap isu strategis dibagi jumlah peserta, yang dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5.3

Rata-Rata Skor Isu-isu strategis

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Isu-Isu Strategis** | **Total Skor** | **Rata-Rata Skor** | **Peringkat** |
| *(1)* | *(2)* | *(3)* | *(4)* | *(5)* |
| 1 | Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD/BLK. | 1.26 | 0.090 | 1 |
| 2 | UPTD/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. | 1.24 | 0.089 | 2 |
| 3 | Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja. | 1.16 | 0.082 | 3 |
| 4 | Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja. | 1.13 | 0.080 | 4 |
| 5 | Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. | 1.12 | 0.080 | 5 |
| 6 | Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. | 1.11 | 0.079 | 6 |
| 7 | Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturanketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja. | 1.08 | 0.077 | 7 |
| 8. | Masih ada perusahaan yang belum melakukan pengujian/ pemeriksaan K3 sesuai dengan peraturan yang berlaku. |  |  |  |
| 9. | Perlunya akreditasi laboratorium K3 |  |  |  |
| 10. | Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal. | 1.00 | 0.071 | 9 |
| 11. | Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal. | 1.04 | 0.074 | 8 |
| 12. | * Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala. | 0.92 | 0.066 | 10 |
| 13. | Belum terpenuhinya pencadangan tanah yang clear dan clean. | 0.89 | 0.063 | 11 |
| 14. | Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya |  |  |  |
| 15. | Rendahnya SDM warga transmigrasi |  |  |  |
| 16. | * Rendahnya kualitas transmigran dan terbatasnya sarana/prasana pelatihan di UPTD Balatrans. |  |  |  |
| 17. | * UPTD Balatrans belum memberikan pelayanan pelatihan transmigrasi secara optimal. |  |  |  |
| 18. | Masih terbatanya pelaksanaan pelatihan karena kurangnya perhatian terhadap kondisi kawasan transmigrasi. |  |  |  |

Dari hasil rata-rata skor tersebut, dilakukan pemeringkatan terhadap isu-isu strategis ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai berikut :

**ISU-ISU STRATEGIS**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD/BLK. |
| 2 | UPTD/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. |
| 3 | Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/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 peraturanketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja. |
| 8 | Masih ada perusahaan yang belum melakukan pengujian/ pemeriksaan K3 sesuai dengan peraturan yang berlaku. |
| 9. | Perlunya akreditasi laboratorium K3 |
| 10 | Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal. |
| 11 | Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal. |
| 12 | * Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala. |
| 13 | Belum terpenuhinya pencadangan tanah yang clear dan clean. |
| 14. | Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya |
| 15 | Rendahnya SDM warga transmigrasi |
| 16. | * Rendahnya kualitas transmigran dan terbatasnya sarana/prasana pelatihan di UPTD Balatrans. |
| 17. | * UPTD Balatrans belum memberikan pelayanan pelatihan transmigrasi secara optimal. |
| 18. | Masih terbatanya pelaksanaan pelatihan karena kurangnya perhatian terhadap kondisi kawasan transmigrasi. |

# ~~ISU-ISU STRATEGIS~~

1. Peningkatan Upah Minimum Pekerja dan Peningkatan Jaminan/Perlindungan sosial tenaga kerja
2. Penurunan tingkat pengangguran terbuka
3. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dan Pelatihan berdasarkan kompetensi
4. Peningkatan Hubungan Industrial Tenaga Kerja dan Pengawasan Tenaga Kerja
5. Peningkatan Penempatan tenaga kerja dan pengelolaan Informasi Pasar Kerja
6. Peningkatan lembaga pelatihan kerja.
7. Tingginya pelanggaran norma kerja
8. Kasus perselisihan hubungan industrial yang semakin meningkat

# ~~ISU-ISU STRATEGIS~~

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat menetapkan isu-isu strategis sebagai berikut :

* 1. Pendidikan dan Pelatihan Calon Pencari Kerja, terdiri dari pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat;
  2. Produktivitas tenaga kerja dan tenaga kerja yang berdaya saing;
  3. Penempatan Tenaga Kerja, dengan terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja;
  4. Terlaksananya perluasan kesempatan kerja sektor in formal berusaha mandiri
  5. Terlaksananya hubungan industrial yang kondusif dan terbentuknya Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit serta LKS Tripartit, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan;
  6. Perlindungan tenaga kerja.
  7. Terselenggaranya pembinaan dan pengawasan dalam rangka perlindungan tenaga kerja.
  8. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumberdaya manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi;
  9. Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, akuntabel dan bersih dari KKN;

# BAB IV

**VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

* 1. **4.1. Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat**

Visi merupakan gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Sedangkan misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat. Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat secara jelas menunjukkan apa yang menjadi cita-cita layanan terbaik Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat, Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian. Selanjutnya, Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat diuraikan lebih lanjut sebagai berikut

# Visi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah :

**“TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG PRODUKTIV, BERDAYA SAING, MANDIRI DAN SEJAHTERA”**

Penetapan Visi tersebut dilakukan melalui perumusan perwujudan Visi, sebagaimana dapat dilihat secara lebih terinci pada tabel berikut :

Perumusan Perwujudan Visi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **PERMASALAHAN PEMBANGUNAN DAERAH** | **ISU STRATEGIS1 (KETENAGAKERJAAN)** | | **ISU STRATEGIS2 (KETRANSMIGRASIAN)** | |
| - Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT Pelatihan Kerja atau BLK.. |  | Pendidikan dan Pelatihan Calon Pencari Kerja, terdiri dari pelatihan berbasis kompetensi |  | Pendidikan dan Pelatihan Calon Pencari Kerja, terdiri dari pelatihan berbasis masyarakat |
| * Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi dunia kerja. * Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. * Perluasan kesempatan kerja di sector formal dan informal belum berkembang secara optimal. * Masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja * .   Kurangnya kesiapan daerah   * kawasan penempatan transmigrasi |  | Produktivitas tenaga kerja dan tenaga kerja yang berdaya saing; |  |  |
|  | Penempatan Tenaga Kerja, dengan terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja dan fasilitasi  penempatan tenaga kerja; | ◻ |  |
|  |  |  |  |
|  | Terlaksananya perluasan kesempatan kerja sektor in formal berusaha mandiri |  |  |
|  | * Terlaksananya hubungan industrial yang kondusif dan terbentuknya Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit serta LKS Tripartit, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan; * Perlindungan tenaga kerja. * Terselenggaranya pembinaan dan pengawasan dalam rangka perlindungan tenaga kerja. |  |  |
|  |  |  | Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumberdaya manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi |

Visi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat secara lebih terinci dapat dijelaskan melalui penjelasan Visi sebagai berikut :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VISI** | **POKOK-POKOK VISI** | **PENJELASAN VISI** |
| TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG PRODUKTIV, BERDAYA SAING, MANDIRI, DAN SEJAHTERA | **Tenaga kerja :**   * Berdaya saing; * Produktiv * Mandiri * Sejahtera | **Tenaga kerja :**   * Meningkat keterampilan/ kompetensinya sehingga semakin kompetitif/mampu bersaing untuk mengisi peluang kerja di dalam negeri maupun luar negeri; * Mampu menciptakan pekerjaan secara mandiri; * Bertambah produktivitas kerjanya; * Terjamin perlindungan dan hak-haknya dalam bekerja sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis |
| **Masyarakat transmigrasi :**  - Mandiri.  - Sejahtera | **Masyarakat transmigrasi :**   * Mampu meningkatkan usahanya; * Mampu mengembangkan kemandirian hidup dan melepaskan ketergantungan; * Mampu meningkatkan taraf hidupnya. |

# Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah :

* 1. Meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja
  2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan perluasan kesempatan kerja pada sektor informal.
  3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja untuk mendukung pertumbuhan investasi serta mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.
  4. Peningkatan fasilitasi ketransmigrasian dan kemandirian untuk mewujudkan masyarakat transmigrasi dan masyarakat sekitar transmigrasi yang mandiri.

Penetapan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tersebut merupakan hasil dari proses perumusan sebagaimana tertuang pada tabel-tabel berikut ini :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **VISI** | **POKOK-POKOK VISI** | **MISI** |
| 1 | TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG PRODUKTIV, BERDAYA SAING, MANDIRI, DAN SEJAHTERA | **Tenaga kerja :**   * Produktiv * Berdaya saing; * Mandiri * Sejahtera. | 1. Meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja 2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan perluasan kesempatan kerja pada sektor informal 3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja untuk mendukung pertumbuhan investasi serta mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif. 4. ketenagakerjaan yang kondusif. |
|  | **Masyarakat transmigrasi :**  - Mandiri.  - Sejahtera | 1. Peningkatan fasilitasi ketransmigrasian dan kemandirian untuk mewujudkan masyarakat transmigrasi dan masyarakat sekitar transmigrasi yang mandiri. |

# Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **TUJUAN** | **SASARAN** | **INDIKATOR SASARAN** | | **TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-** | | | | | |
| **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| 1. | Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri. | Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten. | 1. | % tenaga kerja yang berkompeten melalui pelatihan kerja | 58,15 % | 60,21 % | 61,87 % | 64,66 % | 66,05 % | 67,38 % |
| 2. | % tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan pemagangan: | 5,61 % | 5,75 % | 5,88 % | 6,12 % | 6,28 % | 6,48 % |
| 3. | % tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan produktivitas | 2,40 % | 2,50 % | 2,64 % | 2,95 % | 3,23 % | 3,54 % |
| 4. | % Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) | 11,36 % | 12,02 % | 24,00 % | 31,00 % | 27,00 % | 36,00 % |
| 2. | Mewujudkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri. | Meningkatnya serapan tenaga kerja | 1. | % serapan tenaga kerja sektor formal | 17,43 % | 19,04 % | 19,17 % | 19,32 % | 19,46 % | 19,61 % |
| 2. | % serapan tenaga kerja sektor informal | 87,20 % | 87,33 % | 87,33 % | 87,41 % | 88,07 % | 88,28 % |
| 3. | % Pendirian BKK di SMK/Perguruan Tinggi/Lembaga | 3,00 % | 3,00 % | 3,00 % | 3,00 % | 3,00 % | 3,00 % |
| 4. | Peningkatan sumber daya manusia dalam informasi dunia | 1500 or | 1500 or | 1500 or | 1500 or | 1,500 or | 1,500 or |
| 5. | % pelayanan BKOL secara cepat, tepat dan akurat | 90,00 % | 90,00 % | 90,00 % | 90,00 % | 90,00 % | 90,00 % |
| 6. | % tersedianya pengguna tenaga kerja yang menguasai tata cara/mekanisme pengguna tenaga kerja asing. | 33,33 % | 33,33 % | 33,33 % | 33,33 % | 33,33 % | 33,33 % |
| 3. | Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta pengawasan norma ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/ buruh. | 1. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha | 1. | % jumlah kasus perselisihan hubungan industrial | 4,87 % | 4,73 % | 4,59 % | 4,45 % | 4,31 % | 4,31 % |
| 2. | % Tenaga kerja yang mmenjadi peserta program BPJS Ketenagakrjaan | 6,86 % | 7,07 % | 7,07 % | 7,28 % | 7,49 % | 7,72 % |
| 2. Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh. | 3. | % kepatuhan perusahaan yang melakukan Peraturan Perundang undangan Ketenagakerjaan | 48,82 % | 48,92 % | 49,11 % | 49,39 % | 49,59 % | 49,59 % |
| 4. | % Perusahaan melakukan SMK3 | 10,64 % | 12,54 % | 14,06 % | 15,09 % | 16,98 % | 16,98 % |
| 4. | Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan. | Terpenuhinya sarana, pra sarana dan pengembangan di kawasan transmigrasi | 1. % kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan usaha ekonomi | | 75,00 % | 75,00 % | 60,00 % | 60,00 % | 60,00 % | 60,00 % |
| 1. % kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan sosial budaya. | | 75,00 % | 75,00 % | 60,00 % | 60,00 % | 60,00 % | 60,00 % |
| ` |  | 1. Peningkatan kesejahteran transmigran dan masyarakat sekitar kawasan transmigrasi | | 120 or | 240 or | 240 or | 240 or | 240 or | 240 or |

# 4.3.Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Dari berbagai alternatif strategi pencapaian indikator sasaran ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, ditetapkan beberapa strategi pokok di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, khususnya dalam upaya menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan kemiskinan ada beberapa strategi pokok dimaksud tertuang dalam tabel berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **SASARAN** | **INDIKATOR KINERJA SASARAN** | **STRATEGI** |
| 1 | Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten. | 1. % tenaga kerja yang berkompeten melalui pelatihan kerja 2. % tenaga kerja yang berkompeten melalui pelatihan pemagangan 3. % tenaga kerja yang berkompeten melalui pelatihan produktivitas : 4. % Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) | 1. Penguatan daya saing penduduk usia kerja melalui penguatan BLK sebagai lembaga strategis untuk membekali kompetens.i. 2. Menggerakkan dan melakukan pendampingan lembaga Pelatihan Kerja 3. Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BPPD). 4. Mengintensifkan fungsi Kios 3in1 dan meningkatkan jejaring kemitraan dengan dunia usaha. 5. Gerakan terpadu fakir miskin |
| 2 | Meningkatnya serapa tenaga kerja | 1. % serapan tenaga kerja sektor formal 2. % serapan tenaga kerja sektor informal 3. Pendirian BKK di SMK/Perguruan Tnggi/Lembaga keterampilan swasta (LPKS) 4. Peningkatan sumber daya manusia dalam informasi dunia kerja. 5. % pelayanan BKOL secara cepat, tepat dan akurat 6. % tersedianya pengguna tenaga kerja yang menguasai tata cara/mekanisme pengguna tenaga kerja asing. | 1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). 2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja. 3. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal. 4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal. |
| 3 | * Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. * Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh. | 1. % jumlah kasus perselisihan hubungan industrial. 2. % tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan 3. % kepatuhan perusahaan yang peraturan per undang-undangan ketenagakerjaan 4. .% perusahaan yang melaksanakan SMK3 | 1. Meningkatkan suasana ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, peran pengawas ketenagakerjaan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). 2. Melaksanakan komunikasi intensif dengan seluruh stakeholder, terutama Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB). |
| 4 | Terpenuhinya sarana, prasarana dan pengembangan di kawasan transmigrasi. | 1. % kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan/ mengembangkan usaha ekonomi. 2. % kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan/ mengembangkan sosial budaya. 3. Peningkatan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitar kawasan transmigrasi | 1. Meningkatkan koordinasi lintas Provinsi dan Kemnakertrans untuk menambah kuota calon transmigran yang jumlah peminatnya cukup tinggi. |

Sedangkan arah kebijakan untuk melaksanakan strategi pada misi keempat urusan ketenagakerjaan tersebut adalah:

1. Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja

2. Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan dan menciptakan Hubungan Industrial

3. Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja memerlukan strategi sosialisasi program pelatihan secara lebih intensif dan ekstensif dr tingkat pusat sampai kab/Kota, agar lembga pelatihan yg ada menjadi tempat pelatihan unggulan, sekaligus melakukan fungsi pendamping pelatihan bagi lembaga pelatihan ditingkat bawah

4. Indentifikasi dan memilih sektor sub sektor yg nilai tambh dan penyerapan tenaga kerja tinggi, sehingga menjadi fokus untuk dikembangkan

5. Peningkatan akses pencari kerja (angkatan kerja) terhadap lapangan kerja di sektor formal melalui pengembangan jejaring informasi pasar kerja, job fair, magang kerja, agar dapat meningkatkan penempatan tenaga kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

6. Pengembangan usaha produktif melalui kewirausahaan untuk menciptakan tenaga kerja mandiri dan produktif

7. Mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh melalui peningkatan lapangan usaha produktif dan terpadu

8. Meningkatkan kualitas tenaga kerja

9. Memperluas kesempatan kerja bagi angkatan kerja

Untuk mengukur capaian kinerja diperlukan sasaran, indikator dan program, yang dijabarkan sesuai dengan misi sebagai berikut :

Misi Pertama **:** Meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.

Tujuan : Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/ kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri.

Sasaran : Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten

Program : 1. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | | Sat | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| a. | Persentase tenaga kerja yang berkompeten | % | 66,15 | 68,46 | 70,39 | 73,73 | 75,56 | 77,40 |
| b. | Persentase lembaga pelatihan kerja (LPK) terakreditasi | % | 11,36 | 12,00 | 24,00 | 31,00 | 27,00 | 36,00 |

Misi Kedua : Meningkatkan penempatan dan perluasan kesempatan kerja untuk meningkatkan kemandirian kerja.

Tujuan : Mewujudkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri.

Sasaran : Meningkatnya serapan tenaga kerja

Program : 1. Peningkatan kesempatan kerja dan disversifikasi usaha

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Sat | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Persentase serapan tenaga kerja sektor formal | % | 17,43 | 19,04 | 19,17 | 19,32 | 19,46 | 19,61 |
| Persentase serapan tenaga kerja sektor in formal | % | 87,20 | 87,33 | 87,46 | 87,59 | 87,72 | 87,85 |

Program : Gerakan terpadu pensejahteraan fakir miskin

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Sat | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Persentase serapan tenaga kerja sektor in formal | % | 240 | 240 | 250 | 260 | 275 | 285 |

Misi Ketiga Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.

Tujuan : Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif serta pengawasan norma ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.

Sasaran : 1. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

1. Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/ buruh.

Program : 1. Perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Sat | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Persentase jumlah kasus perselisihan hubungan industrial | % | 4,87 | 4,73 | 4,59 | 4,45 | 4,31 | 4,17 |
| Persentase tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan | % | 6,86 | 7,07 | 7,28 | 7,49 | 7,72 | 7,94 |

Program : 1. Perlindungan tenaga kerja dan sistem pengawasan tenaga kerja.

2. Pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana laboratoium

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Sat | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan  ketenagakerjaan | % | 48,82 | 48,92 | 49,11 | 49,39 | 49,59 | 49,59 |
| Meningkatnya jumlah sarana dan prasarana laboratorium | Unit | - | - | 14 | 10 | 6 | 5 |

Misi Keempat Peningkatan fasilitas ketransmigrasian dan kemandirian untuk mewujudkan masyarakat transmigrasi dan masyarakat sekitar transmigrasi yang mandiri.

Tujuan Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di permukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan.

Sasaran : Terpenuhinya sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi.

Program : Percepatan pembangunan dan pengembangan infrastruktur pada kawasan khusus dan daerah tertinggal.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Sat | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Persentase kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan/ mengembangkan usaha ekonomi dan sosial budaya. | % | 75 | 80 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Peningkatan kesejahteraan dan masyarakat sekitar kawasan transmigrasi | org | 120 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 |

Program : 1. Peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Sat | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Meningkatkan pemasukan keuangan daerah. | Perusahaan | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Persentase kawasan transmigrasi yang memenuhi sarana dan prasarana dan pengembangan masyarakat sesuai ketentuan. | % | 75 | 75 | 60 | 60 | 60 | 60 |

**BAB. V**

**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA**

**KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN**

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

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

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

**BAB. VI**

**INDIKATOR KINERJA DISNAKERTRANS YANG MENGACU**

**PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya Penetapan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang secara khusus mengukur keberhasilan pembangunan dibidang ketenagakerjaan

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

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

Berikut ini penjabaran Indikator Kinerja Disnakertrans yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Tahun 2016-2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagaimana pada Tabel 6.-1 (terlampir)

**BAB. VII**

**PENUTUP**

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021. Rencana Strategis ini memuat Visi, Misi , Tujuan dan Sasaran dijabarkan di dalam kebijakan dan program ke depan sesuai dengan arahan dan kebijakan Gubernur Provinsi Sumatera Barat dan disusun sebagai acuan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT), RENJA dan Penetapan Kinerja (PK), oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, serta pedoman dalam menyusun kebijakan dan program merupakan salah satu dokumen perencanaan yang akan menjadi acuan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian 5 (lima) tahun ke depan 2016-2021.

Upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui menurunkan Tingkat pengangguran di Provinsi Sumatera Barat, terkait banyak sektor, khususnya Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi berupaya meningkatan lulusan pelatihan yang berkopetensi, meningkatkan serapan tenaga kerja, melindungi serta mengawasi bidang ketenagakerjaan serta mempercepat pertumbuhan daerah tertinggal melalui program transmigrasi.

Diharapkan Rencana Strategis (RENSTRA) 2016-2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini dapat di jadikan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan kedepan.

**Padang, Juni 2016**

**KEPALA DINAS**

**H. SYOFYAN, SH**

**Pembina Utama Madya**

**Nip. 19560816 198503 1 008**