



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT

INSPEKTORAT

Jln. Nipah No. 51 Berok Nipah, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat 25118
Telp. (0751) 31961-39263, Fax. (0751) 31841
Laman inspektorat.sumbarprov.go.id, email: inspektorat@sumbarprov.go.id

PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LAPORAN KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT
TAHUN 2024

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk tahun anggaran 2024 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam Laporan Kinerja ini.

Padang, 23 Maret 2025

Plt. Inspektur



ANDRI YULIKA, SH, M.Hum, CGCAE
Pembina Utama Madya
NIP. 197210261997031003

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 ini memuat informasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam menyelenggarakan Pemerintahan sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis 2021-2026. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 ini merupakan laporan tahun ke Empat dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat 2021-2026.

Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berpedoman pada Peraturan Gubernur Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Laporan Kinerja secara substantive merupakan sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menginformasikan penyelenggaraan pemerintahan, Pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan dari Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 disusun, diharapkan dapat bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, penilaian dan perbaikan Pelaksanaan program dan kegiatan, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja kedepan.

Padang, 15 Januari 2025



Ir. Nizam Ul Muluk, M.Si

Pembina Utama Madya

NIP. 19670315 1 99202 1 002

DAFTAR ISI

PERNYATAAN TELAH DIREVIEW.....	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Gambaran Organisasi	1
1.2 Aspek Strategis Organisasi.....	12
1.3 Isu-isu Strategis.....	19
BAB II : PERENCANAAN KINERJA	21
2.1 Tujuan dan Sasaran OPD.....	21
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	32
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja	35
3.2 Hasil Pengukuran Kinerja	36
3.3 Capaian Kinerja Organisasi	37
BAB IV : PENUTUP	129
4.1 Kesimpulan	129
4.2 Tindaklanjut	131
LAMPIRAN	
1. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	
2. Penghargaan	
3. Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah pegawai berdasarkan Jabatan	3
Tabel 1.2	: Jumlah kebutuhan jabatan mediator Hubungan Industrial dan Pengantar Kerja	6
Tabel 1.3	: Rekomendasi penetapan kebutuhan jabatan pengawas ketenagakerjaan dan penguji K3	6
Tabel 1.4	: Daftar Usulan Penetapan Kebutuhan Pegawai Jabatan Fungsional Instruktur	7
Tabel 1.5	: Rekomendasi Usulan Formasi Jabatan PSM lingkup Pemprov. Sumbar	7
Tabel 1.6	: Jumlah pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan	8
Tabel 1.7	: Jumlah pegawai berdasarkan Golongan	9
Tabel 1.8	: Jumlah Pegawai berdasarkan Unit Kerja (Desember 2024)	11
Tabel 1.9	: Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja Tahun 2024	12
Tabel 1.10	: Target Meningkatnya Daya Saing Masyarakat Tahun 2022 dan 2023, 2024 dan Akhir Tahun RPJMD 2021-2026	15
Tabel 1.11	: Penduduk 15 Tahun Keatas Menurut Kegiatan Utama di Sumatera Barat 2020 s/d 2024	18
Tabel 2.1	: Tujuan dan Sasaran Disnakertrans Tahun 2021-2026	22
Tabel 2.2	: Keterkaitan RPJMD Provinsi Sumatera Barat dengan Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat 2021-2026	23
Tabel 2.3	: Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan	24
Tabel 2.4	: Indikator Kinerja Utama (IKU)	26
Tabel 2.5	: Skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	27
Tabel 2.6	: Status SP Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	29
Tabel 2.7	: Skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPKTrans)	29
Tabel 2.8	: Indikator Kinerja Program	31
Tabel 2.9	: Perjanjian Kinerja Tahun 2024	33
Tabel 2.10	: APBD, APBD-P Tahun 2024	34
Tabel 3.1	: Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024	36
Tabel 3.2	: Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Sasaran 1	38
Tabel 3.3	: Perkembangan Pelatihan Ketenagakerjaan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan di Sumatera Barat Tahun 2024	39
Tabel 3.4	: Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Tahun 2023	40
Tabel 3.5	: Data Pelatihan APBD Tahun 2024	41
Tabel 3.6	: Data Pelatihan APBN Tahun 2024	41
Tabel 3.7	: Data Pelatihan LPKS Tahun 2024	42
Tabel 3.8	: Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2022-2024	43
Tabel 3.9	: Perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan target tahun akhir tahun Renstra 2021-2026	44
Tabel 3.10	: Pelaksanaan Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri yang Dilaksanakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024	48
Tabel 3.11	: Daftar peserta pemagangan Luar Negeri (SO) Tahun 2024	49
Tabel 3.12	: Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Kinerja Sasaran I	52
Tabel 3.13	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	53
Tabel 3.14	: Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Dekonsentrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024	54
Tabel 3.15	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran 2	56
Tabel 3.16	: Jumlah Serapan Tenaga Kerja Formal dan Informal Tahun 2024	57
Tabel 3.17	: Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2022-2024	58
Tabel 3.18	: Perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026	60
Tabel 3.19	: Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2	66
Tabel 3.20	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	66
Tabel 3.21	: Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Dekonsentrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan	68

	Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024	
Tabel 3.22	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3	69
Tabel 3.24	: Data Jumlah Kasus Hubungan Industrial Tahun 2024	70
Tabel 3.25	: Data Jumlah Kasus Pengawasan Tahun 2024	70
Tabel 3.26	: Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2022 sd 2024	71
Tabel 3.28	: Perbandingan capaian kinerja Tahun 2024 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026	73
Tabel 3.29	: Data Perkembangan Hubungan Industrial Tahun 2024	75
Tabel 3.30	: Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3	79
Tabel 3.31	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	80
Tabel 3.32	: Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Dekonsentrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024	82
Tabel 3.33	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4	85
Tabel 3.34	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4	85
Tabel 3.35	: Hasil Evaluasi IPSP UPT Padang Tarok SP. 1	86
Tabel 3.36	: Penetapan IPK Trans Lunang Silaut	86
Tabel 3.37	: Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2022 sd 2024	87
Tabel 3.38	: Perbandingan capaian kinerja 2024 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026	90
Tabel 3.39	: Perbandingan capaian kinerja dengan Capaian Nasional	91
Tabel 3.40	: Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian Sasaran Strategis 4	95
Tabel 3.41	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	96
Tabel 3.42	: Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Tugas Pembantuan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024	97
Tabel 3.43	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 5	99
Tabel 3.44	: Indikator Penilaian AKIP	99
Tabel 3.45	: Tabel Kategori Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	100
Tabel 3.46	: Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2023	101
Tabel 3.47	: Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2022 sd 2024	101
Tabel 3.48	: Perbandingan capaian kinerja 2024 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026	103
Tabel 3.49	: Anggaran dan Realisasi Anggaran Program Pendukung Sasaran 5	106
Tabel 3.50	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	107
Tabel 3.51	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4	109
Tabel 3.52	: Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2024	111
Tabel 3.53	: Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2022 sd 2024	111
Tabel 3.54	: Perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan target akhir Renstra 2021-2026	113
Tabel 3.55	: Anggaran dan Realisasi Anggaran Program Pendukung Sasaran 6	117
Tabel 3.56	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	120
Tabel 3.57	: Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024	121
Tabel 3.58	: Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Tugas Pembantuan dan Dekonsentrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024	127
Tabel 3.59	: Realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Tahun 2024	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	: Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat	3
Gambar 1.2	: Jumlah Pegawai Disnakertrans Berdasarkan Tingkat Jabatan	4
Gambar 1.3	: Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan tingkat Pendidikan Tahun 2024	8
Gambar 1.4	: Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan Golongan	9
Gambar 1.5	: Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan Unit Kerja	11
Gambar 1.6	: Cascading Disnakertrans	14
Gambar 3.1	: Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2022 sd 2024	43
Gambar 3.2	: Realisasi Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	46
Gambar 3.3	: Pelatihan Instalasi Listrik BLK Padang Panjang (APBN)	47
Gambar 3.4	: Pelatihan Roti dan Kue serta Pelatihan Barista Padang (APBD)	47
Gambar 3.5	: Kegiatan PDN di RS Medina Bukittinggi, PT Masyithah Yarsi Bukittinggi	49
Gambar 3.6	: Kegiatan PDN di Kota Solok	49
Gambar 3.7	: Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga	50
Gambar 3.8	: Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2022 sd 2024	58
Gambar 3.9	: Realisasi Persentase Serapan Tenaga Kerja	61
Gambar 3.10	: Pelaksanaan Job Fair 7 sd 8 Mei 2024	62
Gambar 3.11	: Pelaksanaan Kegiatan BKK di SMAN 1 Sumbar	63
Gambar 3.12	: Pelaksanaan Pelatihan WUB	64
Gambar 3.13	: Pelaksanaan Pelatihan Peningkatan Produktivitas	65
Gambar 3.14	: Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2022 sd 2024	71
Gambar 3.15	: Realisasi Persentase Penyelesaian Kausus Ketenagakerjaan	74
Gambar 3.16	: Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial kepada Perusahaan	75
Gambar 3.17	: Pelaksanaan Pemeriksaan K3 di Perusahaan	76
Gambar 3.18	: Pelaksanaan Penetapan UMP 2023	77
Gambar 3.19	: Pelaksanaan FGD Jamsos kepada Perusahaan	77
Gambar 3.20	: Pelaksanaan penegakan Hukum Ketenagakerjaan	78
Gambar 3.21	: Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 4 (IPSP) Tahun 2022 sd 2024	88
Gambar 3.22	: Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 4 (IPKTrans) Tahun 2022 sd 2024	88
Gambar 3.23	: Realisasi IPSP (Biru) dan IPKTrans (Merah)	92
Gambar 3.24	: Pelepasan Warga Trans sebanyak 9 KK dari Prov. Lampung dan DI Yogyakarta oleh Kadis Nakertransi	93
Gambar 3.25	: Pengadaan Jadup Beras di Bulog Drive Untuk 16 KK Warga Transmigrasi Padang Tarok SP 1	93
Gambar 3.26	: Pemeriksaan Kesehatan TPA sebelum ditempatkan di Lokasi Padang Tarok SP 1	93
Gambar 3.27	: Distribusi perbekalan Transmigrasi penempatan Tahun 2024	93
Gambar 3.28	: Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2022 sd 2024	102
Gambar 3.29	: Realisasi Hasil Evaluasi LAKIP OPD Disnakertrans 5 Tahun	104
Gambar 3.30	: Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 6 Tahun 2022 sd 2024	112
Gambar 3.31	: Realisasi SKM Disnakertrans 5 Tahun	114

Gambar 3.34	: Memberikan pelayanan pengujian K3 di Perusahaan dan Pelayanan terhadap PMI yang dipulangkan ke Tanah Air bekerjasama dengan BP2MI	115
Gambar 3.35	: Aktivitas ASN Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat	116



BAB I

Pendahuluan

1.1. Gambaran Organisasi

a. Dasar Pembentukan Organisasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dibentuk berdasarkan :

1. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat .
2. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Bab XII) Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
3. Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat No. 111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

b. Tugas Pokok dan Fungsi.

Sesuai dengan ketentuan yang termaktub dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, pada pasal 166 ayat (1) dijelaskan bahwa Dinas merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan dibidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah; dan ayat (2) Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 168 ayat (1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Sedangkan pada Pasal 168 ayat (2), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi :

- a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah;
- b. penyelenggaraan administrasi Dinas;
- c. penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi; dan
- d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

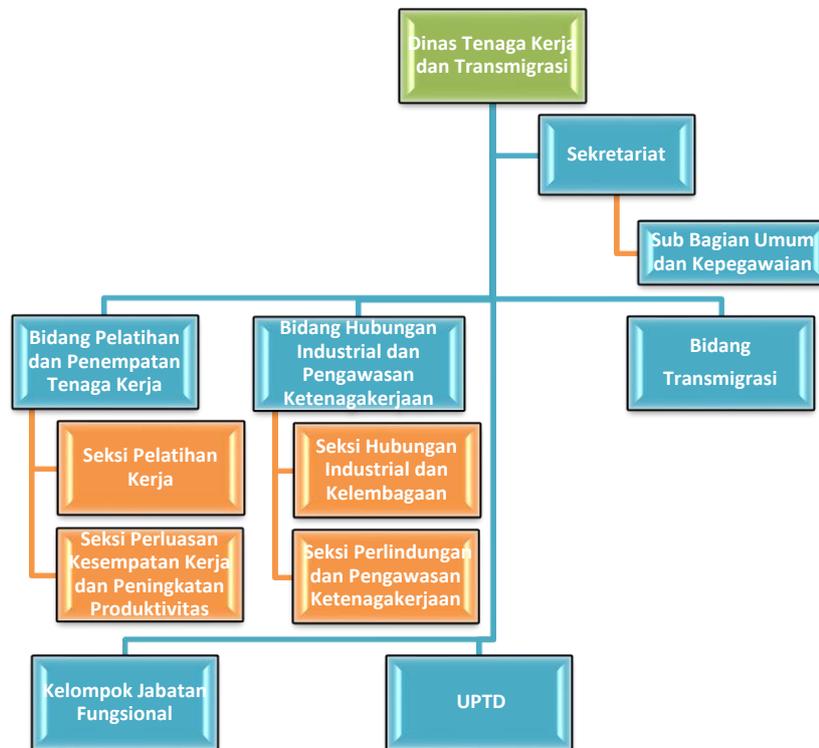
c. Struktur organisasi

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terdiri atas :

1. Sekretariat, terdiri atas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
2. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, terdiri dari
 - a. Seksi Pelatihan Kerja.
 - b. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
3. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari :
 - a. Seksi Hubungan Industrial dan Kelembagaan.
 - b. Seksi Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan.
4. Bidang Transmigrasi
5. UPTD
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dilihat pada Gambar 1.1. berikut

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
(Pergub No. 29 Tahun 2023)



d. Sumber Daya Manusia

Jumlah personil dan tata laksana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada akhir Desember 2024 didukung oleh 146 orang pegawai yang terdiri dari 136 orang Pegawai Negeri Sipil dan 9 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan 1 orang pegawai honorer dengan rincian sebagai berikut :

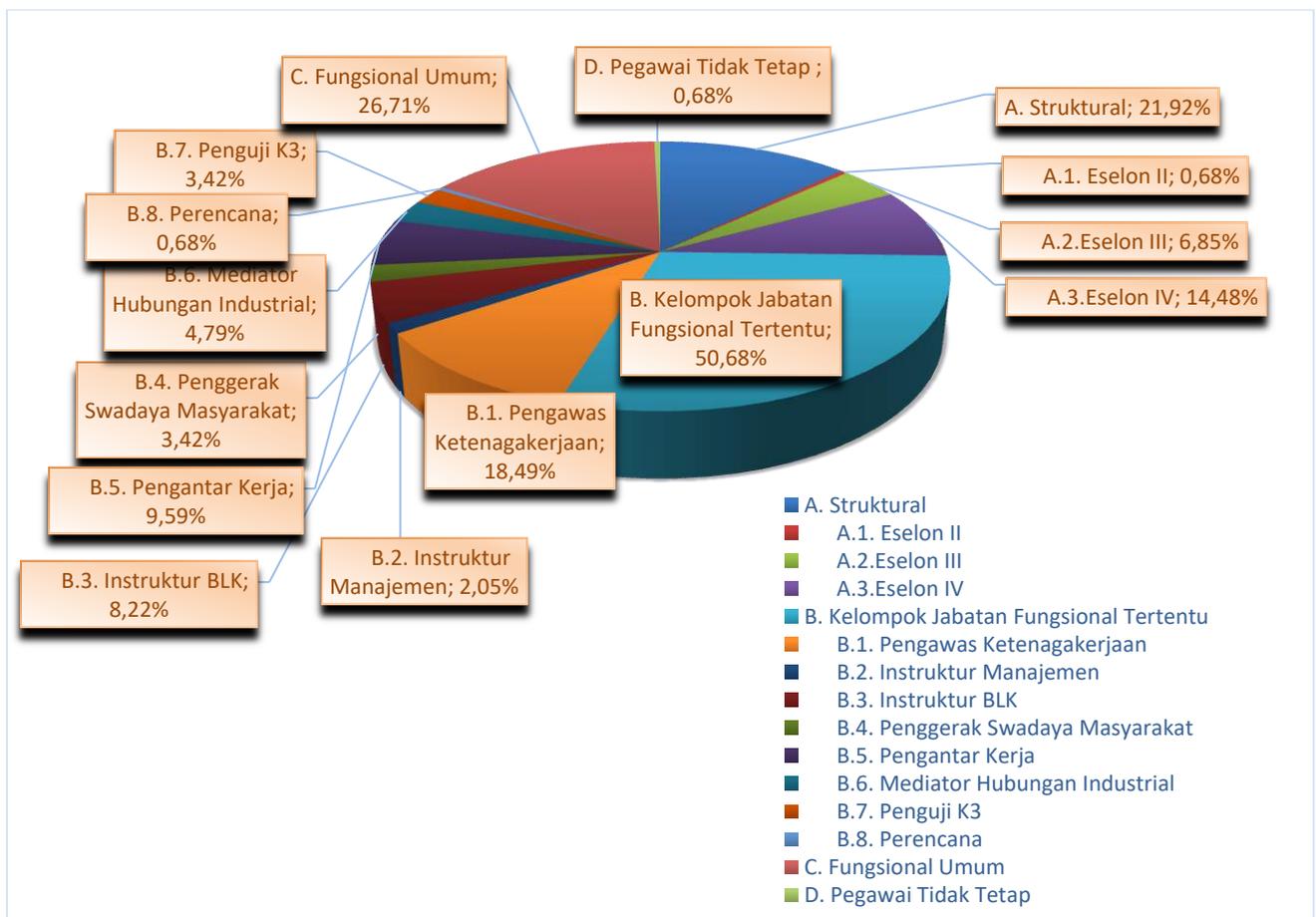
1. Berdasarkan Jabatan

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
A.	Struktural	32 orang
1.	Eselon II	1 orang
2.	Eselon III	10 orang
3.	Eselon IV	21 orang

B.	Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu	74 orang
1.	Pengawas Ketenagakerjaan	27 orang
2.	Instruktur Manajemen dan Produktivitas	3 orang
3.	Instruktur BLK	12 orang
4.	Penggerak Swadaya Masyarakat	5 orang
5.	Pengantar Kerja	14 orang
6.	Mediator Hubungan Industrial	7 orang
7.	Penguji K3	5 orang
8.	Perencana	1 orang
C.	Fungsional Umum	39 orang
D.	Pegawai Tidak Tetap	1 orang
Jumlah Pegawai		146 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024



Gambar 1.2
Jumlah Pegawai Disnakertrans Berdasarkan Tingkat Jabatan

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa dari 146 orang ASN/P3K /PTT di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, yang menduduki jabatan struktural sebanyak 32 orang (21,92%). Apabila dilihat dari komposisi beban kerja, pada umumnya telah sesuai dengan bidang tugas yang ada.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, maka seluruh pejabat eselon IV yang dilantik menjadi Pejabat Fungsional Penyetaraan semuanya sudah beralih jabatan menjadi fungsional murni sesuai SK penempatan pada jabatan fungsionalnya masing-masing.

Ada 8 (delapan) rumpun jabatan fungsional di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan jumlah total 74 orang (50,68%) 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 beberapa jenis rumpun jabatan seperti instruktur BLK maupun Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada UPTD K3, sehingga sangat tidak seimbang dengan beban tugas yang dilaksanakan oleh para pejabat fungsional tersebut. Hal ini dikarenakan banyak pejabat fungsional yang memasuki usia pensiun, disamping 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 dibidang Ketenagakerjaan ke Kementerian Ketenagakerjaan RI, Mengusulkan para fungsional untuk mengikuti diklat dasar fungsional di Kementerian Ketenagakerjaan serta melalui rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor B/351/M.SM.01.00/2023 tanggal 19 Desember 2023 kepada Gubernur Sumatera Barat, perihal Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Pengantar Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera

Barat, maka untuk Mediator Hubungan Industrial dan Pengantar Kerja, persetujuan kebutuhan untuk Jabatan Fungsional dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Kebutuhan Jabatan Mediator Hubungan Industrial dan Pengantar Kerja

No.	Nama Jabatan	Jumlah Kebutuhan
1	Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya	4
2	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	5
3	Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama	5
4	Pengantar Kerja Ahli Madya	7
5	Pengantar Kerja Ahli Muda	6
6	Pengantar Kerja Ahli Pertama	5
Jumlah		

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024

Berasarkan Surat dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor B/669/M.SM.01.00/2024 tanggal 23 Februari 2024 tentang Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera barat maka telah ditetapkan dan disetujui Kebutuhan Jabatan Fungsional (JF) Pengawas Ketenagakerjaan dan JF Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.3
Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3

No.	Nama Jabatan	ABK
1	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Pertama	32 orang
2	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda	22 orang
3	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya	17 orang
4	Penguji K3 Ahli Pertama	6 orang
5	Penguji K3 Ahli Muda	3 orang
6	Penguji K3 Ahli Pertama	2 orang
Jumlah		

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024

Untuk usulan kebutuhan Jabatan Fungsional Instruktur di BLK Padang Panjang dan Payakumbuh, telah diusulkan berdasarkan Surat Gubernur Sumatera Barat Nomor 065/221/Org-2024 tanggal 10 Juni 2024 ke Menteri Ketenagakerjaan RI, dan sampai saat ini masih menunggu rekomendasi persetujuan dan Kementerian Ketenagakerjaan kepada Gubernur, yang nantinya diteruskan ke

Menpan RB untuk ditetapkan. Adapun Daftar Usulan Formasi dari Gubernur ke Kementerian Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Daftar Usulan Penetapan Kebutuhan Pegawai Jabatan
Fungsional Instruktur

No.	Nama Jabatan	ABK
1	JF Instruktur Madya	14 orang
2	JF Instruktur Muda	12 orang
3	JF Instruktur Pertama	12 orang
4	JF Instruktur Penyelia	6 orang
5	JF Instruktur Mahir	6 orang
Jumlah		

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024

Sementara untuk usulan kebutuhan Jabatan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Lingkungan Disnakertrans Prov Sumbar, telah keluar Rekomendasi usulan formasi Jabatan Fungsional PSM dari Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi kepada Gubernur Sumatera Barat, berdasarkan surat Nomor B-1904/SDM.03.03/X/2024 tanggal 21 Oktober 2024, dengan rekomendasi usulan sbb :

Tabel 1.5
Rekomendasi Usulan Formasi Jabatan PSM
lingkup Pemprov. Sumbar

No.	Nama Jabatan	ABK
1	Ahli Pertama	19 orang
2	Ahli Muda	24 orang
3	Ahli Madya	10 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024

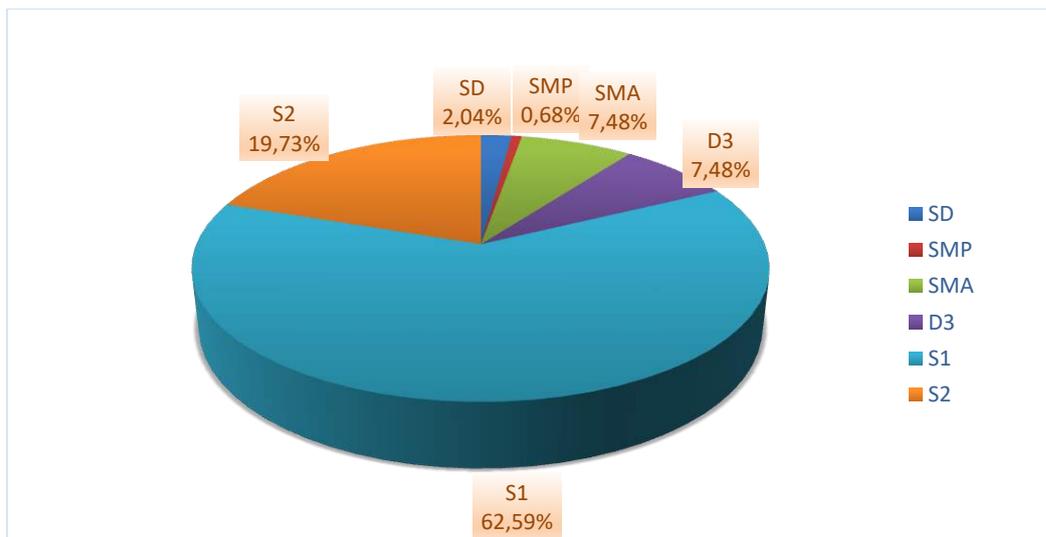
2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan S1 yaitu sebanyak 92 orang (62,59%) dari seluruh pegawai. Dengan demikian apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah ini sudah memadai dengan jenis pekerjaan yang ada. Namun untuk tingkat pendidikan D3 dan SMA jumlahnya masih belum memadai, sementara kebutuhan tenaga D3 dan SMA sebagai Pelaksana pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar masih sangat dibutuhkan, dengan arti kata pekerjaan yang bersifat administrasi umum (Klerik) masih banyak yang belum terisi.

Tabel 1.6
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	SD	3 orang	-	3 orang
2.	SMP/Sederajat	1 orang	-	1 orang
3.	SMA/Sederajat	9 orang	2 orang	11 orang
4.	D3	3 orang	8 orang	11 orang
5.	S1	45 orang	47 orang	92 orang
6.	S2	16 orang	12 orang	28 orang
Jumlah				146 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024



Gambar 1.3
Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan tingkat Pendidikan Tahun 2024

3. Berdasarkan Golongan

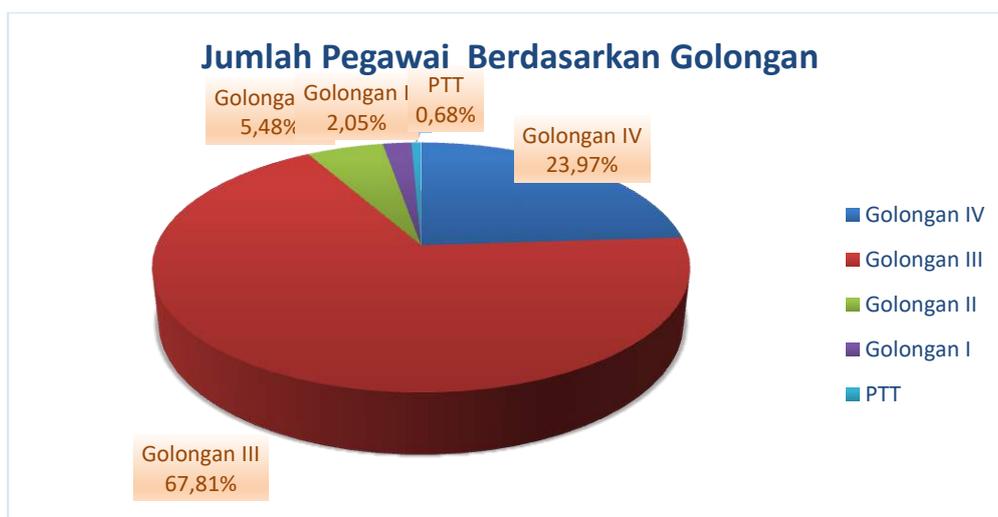
Dilihat berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai 67,81% (99 orang) dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 23,97% (35 orang) dari seluruh

pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian dari segi golongan kepangkatan, jumlahnya dianggap telah cukup memadai dan sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan. Namun demikian, masih perlu dilakukan pembinaan yang bersifat pengembangan kapasitas khususnya bagi pegawai yang memiliki golongan kepangkatan tinggi dalam rangka peningkatan mutu/kualitas pegawai pada golongan kepangkatan tersebut, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Untuk Pegawai Golongan II dan I, kondisinya sudah semakin berkurang, sehingga kebutuhan Pegawai untuk Pelaksana perlu dilakukan penambahan.

Tabel 1.7
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Golongan IV	17 orang	18 orang	35 orang
2.	Golongan III	49 orang	50 orang	99 orang
3.	Golongan II	5 orang	3 orang	8 orang
4.	Golongan I	3 orang	-	3 orang
5.	PTT	1 orang	-	1 orang
Jumlah Pegawai				146 orang

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024



Gambar 1.4
Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan Golongan

4. Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja

Dilihat berdasarkan komposisi pegawai per unit kerja, dari 146 pegawai di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 56,85 % (83 orang) berada di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Hal ini dikarenakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat memiliki 6 (enam) UPTD yang menjadi ujung tombak pelayanan di bidang ketenagakerjaan.

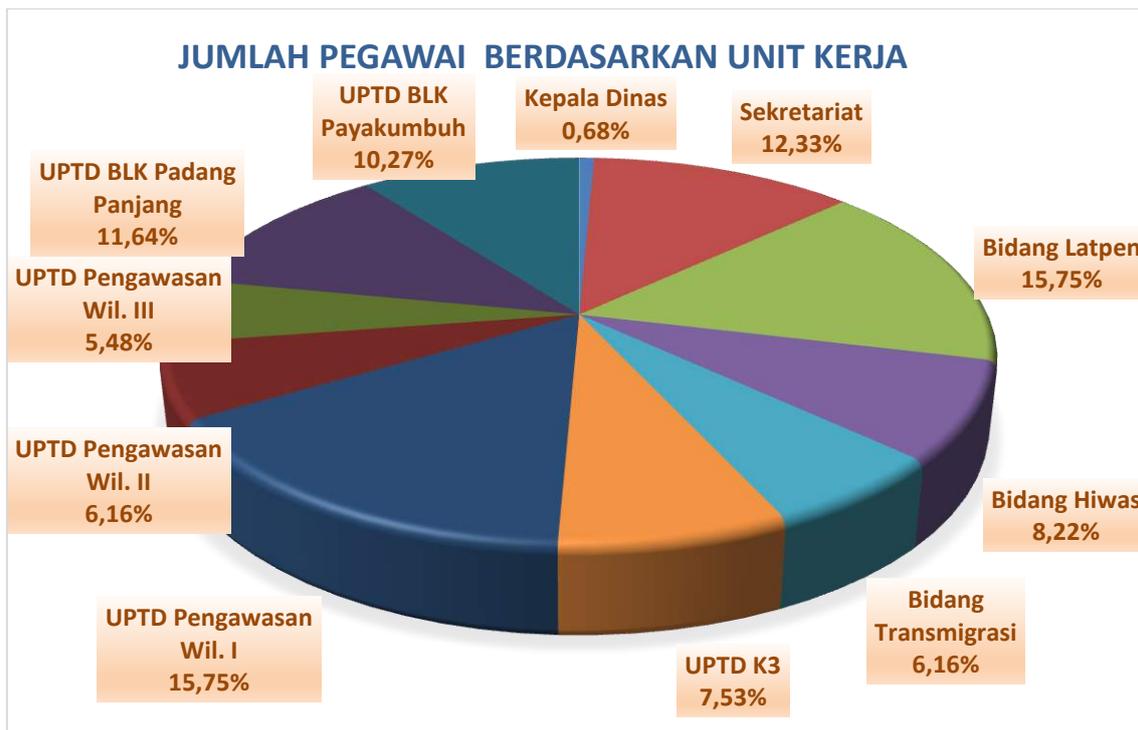
Bila melihat Struktur Organisasi dan fungsi yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peran strategis dalam memberikan rekomendasi kebijakan kepada Gubernur terutama terkait peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja dan pengurangan tingkat pengangguran terbuka. Upaya yang dilakukan agar pencari kerja dapat terserap pada pasar kerja.

Selain itu, Keberadaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diharapkan selain dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang dikeluarkan oleh Gubernur terkait tenaga kerja yang sudah bekerja dan agar perusahaan dapat melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis serta menjadikan kawasan transmigrasi di Sumatera Barat menjadi kawasan transmigrasi yang mandiri dan berdaya saing. Dan tidak kalah penting, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peran besar dalam melaksanakan pembinaan terhadap unit kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten/Kota dalam menjalankan peran dan fungsinya.

Tabel 1.8
Jumlah Pegawai berdasarkan Unit Kerja (Desember 2024)

No	Unit Organisasi	Jumlah	%
1	Kepala Dinas	1	0,68
2	Sekretariat	18	12,33
3	Bidang Pelatihan dan Penempatan	23	15,75
4	Bidang HI WAS	12	8,22
5	Bidang Transmigrasi	9	6,16
6	UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja	11	7,53
7	UPTD Pengawasan Wil. I	23	15,75
8	UPTD Pengawasan Wil. II	9	6,16
9	UPTD Pengawasan Wil. III	8	5,48
10	UPTD BLK Padang Panjang	17	11,64
11	UPTD BLK Payakumbuh	15	10,27
	Jumlah	146	100.00

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024



Gambar 1.5
Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan Unit Kerja

5. Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja

Tabel 1.9
Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja Tahun 2024

No.	Bidang	Kebutuhan Pegawai Sesuai Beban Kerja	Bezetting	Selisih
1.	Kepala Dinas	1 orang	1 orang	-
2	Sekretaris	1 orang	1 orang	-
3.	Sekretariat	25 orang	17 orang	8 orang
4.	Bidang Pelatihan dan Penempatan	25 orang	23 orang	2 orang
5.	Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan	17 orang	12 orang	5 orang
6.	Bidang Transmigrasi	14 orang	9 orang	5 orang
7.	UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13 orang	11 orang	2 orang
8.	UPTD Pengawasan Wil. I	28 orang	23 orang	5 orang
9.	UPTD Pengawasan Wil. II	20 orang	9 orang	11 orang
10.	UPTD Pengawasan Wil. III	15 orang	8 orang	7 orang
11.	UPTD BLK Padang Panjang	25 orang	17 orang	8 orang
12.	UPTD BLK Payakumbuh	25 orang	14 orang	11 orang
Jumlah		209 orang	146 orang	

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2024

1.2 Aspek Strategis Organisasi

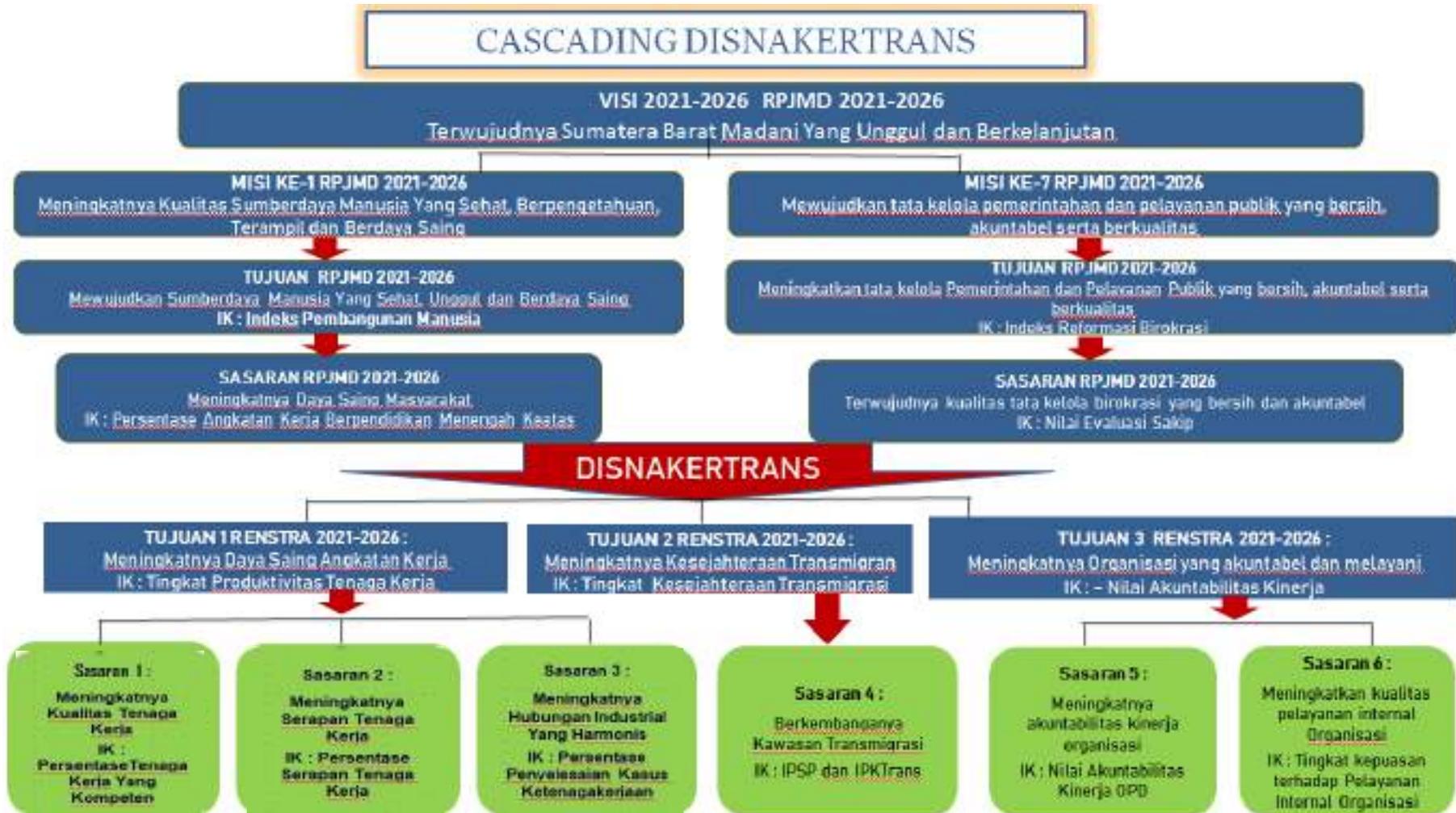
Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat adalah **“Terwujudnya Sumatera Barat Madani Yang Unggul dan Berkelanjutan”**, dengan Misi :

- a. Meningkatkan kualitas SDM yang sehat, berpengetahuan, terampil dan berdaya saing
- b. Meningkatkan tata kehidupan sosial kemasyarakatan berdasarkan falsafah Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah.
- c. Meningkatkan Nilai Tambah dan Produktivitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan.

- d. Meningkatkan usaha perdagangan dan industri kecil/menengah serta ekonomi digital.
- e. Meningkatkan ekonomi kreatif dan daya tarik kepariwisataan.
- f. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan.
- g. Mewujudkan tatakelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas

Dukungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terhadap Tujuan dan Sasaran Kepala Daerah pada RPJMD 2021-2026 dapat dilihat pada Casecading berikut ini :

Gambar 1. 6



Dari Gambar 1.6 diatas dapat dilihat bahwa sasaran strategis Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat pada RPJMD 2021-2026, pada Misi ke 1 adalah Meningkatnya Daya Saing Masyarakat dengan Indikator Kinerja Persentase Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah Keatas. Sedangkan pada Misi ke 7 sasaran Kepala Daerah yang ingin dicapai adalah Terwujudnya tatakelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.

Penetapan Target Meningkatnya Daya Saing Masyarakat berpedoman pada RPJMD Tahun 2021-2026, dimana Pemerintah Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2024 menargetkan Meningkatnya Daya Saing Masyarakat dengan Indikator Persentase Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah Keatas sebesar 49,80%. Target Indikator Kinerja Persentase Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah Keatas pada Tahun 2023 dan 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.8 berikut :

Tabel 1.10
Target Meningkatnya Daya Saing Masyarakat Tahun 2022 dan 2023,
2024 dan Akhir Tahun RPJMD 2021-2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Target 2024	Akhir Tahun RPJMD 2021-2026
1	Meningkatnya Daya Saing Masyarakat	Persentase Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah Keatas	49,75%	52,14%	49,80%	49,90%

Sumber : LAKIP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

Pengukuran Indikator ini pada tahun n didasarkan pada data persentase angkatan kerja berpendidikan menengah keatas yang dikeluarkan oleh BPS pada Tahun n. Persentase angkatan kerja berpendidikan menengah ke atas didefinisikan sebagai penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran yang mempunyai tingkat pendidikan jejang Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/K) keatas, dengan rumus sbb :

Persentase Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah Keatas	=	$\frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}$	x 100%
---------------------------------------------------------	---	--------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Dukungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap Sasaran Strategis kepala daerah tersebut diwujudkan dalam Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026, dimana ada 3 (tiga) tujuan strategis Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu : 1) Meningkatnya Daya Saing Angkatan kerja, 2) Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran, dan 3) Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan Melayani. Dari 3 (tiga) tujuan strategis tersebut, ada 6 (enam) sasaran strategis yang ingin dicapai yaitu : 1) Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja, 2) Meningkatnya Serapan Tenaga kerja, 3) Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis, 4) Berkembangnya Kawasan Transmigrasi, 5) Meningkatnya Akintabilitas Kinerja Organisasi dan 6) Meningkatnya Kualitas pelayanan Internal Organisasi.

Kondisi Ketenagakerjaan di Sumatera Barat tercatat semakin membaik pada periode Agustus 2024. Hal ini tercermin dari meningkatnya Jumlah angkatan kerja di Sumatera Barat pada Agustus 2024 dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya. Sejalan dengan meningkatnya penduduk usia kerja.

Jumlah angkatan kerja pada periode agustus 2024 sejumlah 3,10 juta orang, bertambah sebanyak 78,60 ribu orang atau meningkat sebesar 2,60% dibandingkan dengan Agustus 2023. Jumlah penduduk usia kerja tercatat sebanyak 4,42 juta orang, naik 1,61% atau sebesar 70,10 ribu orang dibandingkan periode yang sama tahun lalu.

Dengan perkembangan tersebut, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Sumatera Barat per Agustus 2024 mengalami peningkatan menjadi sebesar 70,28% dari 69,61%, terjadi kenaikan 0,67% dibandingkan pada Agustus 2023.

Tingkat pengangguran Sumatera Barat tercatat menurun., meskipun lebih tinggi dari TPT Nasional yang sebesar 4,91%. Sementara tingkat pengangguran

terbuka (TPT) Sumbar periode Agustus 2024 sebesar 5,75%, lebih rendah dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya sebesar 5,94%. Terjadi penurunan 0,19%. Turunnya persentase pengangguran terbuka seiring dengan ketersediaan lapangan kerja yang membaik dampak dari perekonomian yang terus tumbuh dan menunjukkan kinerja yang positif.

Penurunan TPT terjadi di wilayah perkotaan yaitu sebesar 0,65% dari 7,32% pada Agustus 2023 menjadi 6,67% pada Agustus 2024. Sedangkan TPT untuk perdesaan mengalami kenaikan sebesar 0,14% dari 4,60% pada Agustus 2024 menjadi 4,74% pada Agustus 2024. Selain itu tingkat pengangguran di Sumatera Barat masih lebih tinggi (5,75%) dibandingkan TPT Nasional yang sebesar 4,91%.

Komposisi penduduk bekerja menurut lapangan usaha dapat menggambarkan struktur tenaga kerja di pasar kerja. Berdasarkan hasil Sakernas Agustus 2024, tiga lapangan usaha yang menyerap tenaga kerja paling banyak di Provinsi Sumatera Barat adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan yaitu sebesar 33,25%; Perdagangan Besar dan eceran sebesar 18,77%; dan Industri pengolahan sebesar 8,91%. Pola lapangan usaha dalam menyerap tenaga kerja ini masih sama dengan Agustus 2023.

Tiga kategori lapangan usaha yang mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja terbesar jika dibandingkan dengan Agustus 2023 adalah Konstruksi (0,42% poin); Pendidikan (0,39% poin); dan Pertambangan dan Penggalian (0,38% poin). Sementara tiga lapangan usaha yang mengalami penurunan penyerapan tenaga kerja terbesar adalah pertanian, kehutanan dan perikanan (0,65% poin); Pengangkutan dan pergudangan (0,48% poin); dan Administrasi Pemerintahan (0,36 persen poin).

Tabel 1.11
Penduduk 15 Tahun Keatas Menurut Kegiatan Utama di Sumatera Barat
2020 s/d 2024

NO	KEGIATAN UTAMA	TAHUN				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Penduduk Usia 15 Tahun Keatas	4.016	4.078	4.139	4.344,9	4.415,08
2	Angkatan Kerja	2.772,0	2.761,0	2.868,0	3.024,4	3.103,03
	- Bekerja	2.581,0	2.581,0	2.688,0	2.844,9	2.924,75
	- Pengangguran	190,6	180,0	180,0	197,5	178,28
3	Bukan Angkatan Kerja	1.244.643	1.316.240	1.351.165	1.288.185	1.312,05
4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,01	67,72	69,30	69,61	70,28
5	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	6,88	6,52	6,28	5,94	5,75

Sumber : Sakernas BPS, Agustus 2024

Undang-undang ketransmigrasian mengamanatkan bahwa pembangunan transmigrasi dilaksanakan berbasis kawasan. Strategi pembangunan kawasan transmigrasi harus sejalan dengan rencana pembangunan ketransmigrasian merupakan salah satu instrumen dalam percepatan pembangunan daerah/wilayah dalam memperkokoh Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Ada 4 (empat) Kawasan Transmigrasi di Sumatera Barat yang telah ditetapkan oleh Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, yaitu Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan, Kawasan Transmigrasi Muara Takung Kamang Baru Kabupaten Sijunjung, Kawasan Transmigrasi Bumi Asri Kabupaten Solok Selatan dan Kawasan Trasmigrasi Ranah Balingka Breimas Kabupaten Pasaman Barat. Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kedalam 1 (Satu) dari 52 (Lima Puluh Dua) Kawasan Transmigrasi yang menjadi Prioritas Nasional untuk menjadi kawasan yang berdaya saing di Tahun 2024 sedangkan 3 (tiga) kawasan lainnya di Sumatera Barat termasuk ke dalam 100 (seratus) kawasan yang menjadi prioritas Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi.

Sedangkan Satuan Permukiman Padang Tarok SP 1 yang berada di Kawasan Transmigrasi Muara Takung Kamang Baru Kabupaten Sijunjung merupakan 1 (satu) dari 72 (Tujuh puluh dua) satuan permukiman yang menjadi

target Kemendes PDT dan Transmigrasi untuk dijadikan Satuan Permukiman yang mandiri.

Pembangunan kawasan Transmigrasi tersebut memerlukan kontribusi berbagai pihak, sehingga diperlukan peningkatan sinergitas dan sinkronisasi program/kegiatan antar Kementerian Lembaga dan Daerah (Provinsi/ Kabupaten/ Kota dan Desa/ Nagari), dunia usaha dan mitra pembangunan.

1.3 Isu-isu Strategis

Isu-isu Strategis adalah kondisi yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.

Dengan mengetahui isu strategis, Perangkat Daerah dapat menganalisis bagian tertentu yang harus dimaksimalkan secara optimal, penerapan strategi yang relevan serta menentukan arah pengembangann organisasi. Pengidentifikasian isu-isu strategis juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Eksistensi sebuah organisasi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal.

Isu strategis yang melingkupi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Pengangguran Terbuka yang masih relatif tinggi
2. Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja dari berbagai sektor per kabupaten/Kota
3. Belum optimalnya pengembangan kewirausahaan (enterpreneurship)
4. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja
5. Tidak adanya *Link and Match* antara Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) serta Dunia Usaha Dunia Akademik (DUDA)

6. Rendahnya kesempatan kerja, karena Sumbar tidak memiliki Sumber Daya Alam dan tidak memiliki banyak pabrik.
7. Rendahnya kualitas pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja
8. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja
9. Masih terjadinya diskriminasi Gender
10. Belum optimalnya Unit Layanan Disabilitas (ULD) bagi penyandang Disabilitas
11. Alokasi penempatan bagi peserta program transmigrasi belum memadai dibandingkan jumlah masyarakat yang berminat terhadap program transmigrasi.
12. Kuota penempatan transmigrasi asal yang diberikan oleh Pemerintah Pusat relatif terbatas karena keterbatasan lokasi penempatan transmigrasi yang telah siap.
13. Belum berkembangnya kawasan transmigrasi.
14. Rendahnya aspek legalitas lahan di Kawasan Transmigrasi.
15. Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik.



BAB II

Perencanaan Kinerja

2.1 Tujuan dan Sasaran OPD

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 mengandung Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran dan Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan. Rencana Strategis bertujuan untuk :

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

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 merupakan tindak lanjut dari Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 39 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Renstra ini disusun mengacu kepada Rancangan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2021 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2021 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

Sebagai kerangka perencanaan jangka panjang dijabarkan dengan perencanaan jangka menengah melalui penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat 2021-2026. Penjabaran lebih lanjut dalam perencanaan tahunan dituangkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah Tahun 2024 yang memuat program dan kegiatan prioritas dan plafon anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024.

Berangkat dari visi dan misi pemerintah daerah dan sesuai tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mendukung pencapaian **Misi 1** RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026, yaitu **“Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing”** dan **Misi 7**, yaitu **“Meningkatkan tata kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.”**

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan kajian dari permasalahan dan isu strategis tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Disnakertrans Tahun 2021-2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/ SASARAN	SATUAN	KONDISI AWAL 2021	2022	2023	2024	2025	2026
I. Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja		I. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Indeks	1,20	4,91	8,55	8,57	8,60	8,62
	1. Meningkatnya kualitas tenaga kerja	1. Persentase Tenaga kerja yang kompeten	Persentase	28,63	31,39	35,72	36,04	36,34	36,68
	2. Meningkatnya serapan tenaga kerja	2. Persentase serapan tenaga kerja	Persentase	31,77	35,52	36,01	36,50	36,99	37,97
	3. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	3. Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	Persentase	45,76	54,31	62,87	71,42	84,32	91,14
II. Meningkatnya kesejahteraan transmigran		II. Tingkat kesejahteraan transmigran	Status	B	B	M	M	M	Mi

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/ SASARAN	SATUAN	KONDISI AWAL 2021	2022	2023	2024	2025	2026
	4. Berkembangnya kawasan transmigrasi	4. Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP)	Indeks	36,70	38,04	40,00	42,00	46,00	51,00
		5. Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPKTrans)	Indeks	64,05	68,07	72,08	76,10	77,00	79,00
III. Meningkatnya organisasi yang akuntabel dan melayani		Nilai akuntabilitas Kinerja	Nilai	BB (76,50)	BB (77)	BB (78)	BB (78,5)	BB (79)	A (80,01)
	1. Meningkatnya Akuntabilitas kinerja organisasi	6. Nilai akuntabilitas Kinerja	Nilai	BB (76,50)	BB (77)	BB (78)	BB (78,5)	BB (79)	A (80,01)
	2. Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	7. Tingkat kepuasan terhadap pelayanan Organisasi	Persentase	NA	80	81,67	83,33	85	86,67

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

Tabel 2.2
Keterkaitan RPJMD Provinsi Sumatera Barat dengan
Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat 2021-2026

VISI TERWUJUDNYA SUMATERA BARAT MADANI YANG UNGGUL DAN BERKELANJUTAN			
Misi 1: Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing			
Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
I. Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	1. Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten
		2. Meningkatnya Serapan tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja
		3. Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan
2. Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran	Tingkat Kesejahteraan Transmigran	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	1. Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi
			2. Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi

VISI TERWUJUDNYA SUMATERA BARAT MADANI YANG UNGGUL DAN BERKELANJUTAN			
Misi 1: Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing			
Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
Misi 7: Mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan Publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas			
3. Meningkatnya Organisasi Yang Akuntabel dan Melayani	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD
		4. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

Tujuan, Sasaran, Strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 2.3 berikut :

Tabel 2.3
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

VISI TERWUJUDNYA SUMATERA BARAT MADANI YANG UNGGUL DAN BERKELANJUTAN			
Misi 1: Meningkatnya Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja	1. Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Meningkatkan Daya Saing Angkatan Kerja Melalui Pelatihan Vokasi, Penguatan BLK dan Lembaga Produktivitas	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
	2. Meningkatnya Serapan tenaga Kerja	Mengoptimalkan Perluasan Kesempatan Kerja di Sektor Formal dan Informal	Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja
	3. Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Mengoptimalkan Kualitas dan Kuantitas Pengawasan Ketenagakerjaan	Perlindungan Tenaga Kerja Dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
2. Meningkatnya kesejahteraan transmigran	Tingkat kesejahteraan transmigran	Perencanaan kawasan transmigrasi yang memenuhi kriteria clear & clean (C2) dan layak huni,	Pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi

VISI TERWUJUDNYA SUMATERA BARAT MADANI YANG UNGGUL DAN BERKELANJUTAN			
Misi 1: Meningkatkan Sumber Daya Manusia Yang Sehat, Berpengetahuan, Terampil dan Berdaya Saing			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		layak usaha, layak berkembang (3L)	
		Kolaborasi dan integrasi pembangunan kawasan transmigrasi	Penataan persebaran penduduk yang berasal dari lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi
		Pengembangan Kawasan Transmigrasi melalui revitalisasi kawasan	Pengembangan Satuan Permukiman pada tahap pemantapan

Misi 7: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik Yang Bersih, Akuntabel dan Berkualitas			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Organisasi yang akuntabel dan melayani	1. Meningkatkan Akuntabilitas kinerja organisasi	Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	1. Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sesuai dengan prioritas daerah.
	2. Meningkatkan kualitas pelayanan organisasi	1. Meningkatkan pengawasan internal 2. Peningkatan sarana dan prasarana penunjang pelayanan	1. Pelaksanaan layanan umum. 2. Pelaksanaan layanan kepegawaian. 3. Pelaksanaan layanan asset

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik dilingkungan instansi pemerintah adalah Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan Indikator Kinerja Utama Tahun 2021-2026. Adapun penetapan Indikator kinerja Utama sebagai berikut :

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama		
	Uraian Outcome	Formulasi/Cara Perhitungan	Sumber Data
Tujuan -1			
Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (%)	$\frac{\text{PDRB}}{\text{Penduduk Yang Bekerja}} \times 100\%$	Disnakertrans
Sasaran-1			
Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten (%)	$\frac{\Sigma \text{peserta pelatihan kompetensi} + \Sigma \text{orang yg melakukan pemagangan} + \Sigma \text{peserta pelatihan produktivitas}}{\Sigma \text{pencari kerja terdaftar}} \times 100\%$	Disnakertrans
Sasaran-2			
Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja (%)	$\frac{\Sigma \text{serapan tenaga kerja formal} + \Sigma \text{serapan tenaga kerja informal}}{\Sigma \text{pencari kerja}} \times 100\%$	Disnakertrans
Sasaran-3			
Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan (%)	$\left(\frac{\text{Kasus HI yg diselesaikan}}{\Sigma \text{kasus HI}} + \frac{\Sigma \text{kasus pengawasan yang diselesaikan}}{\Sigma \text{kasus pengawasan}} \right) \times 100\%$	Disnakertrans
Tujuan-2			
Meningkatnya kesejahteraan transmigran	Tingkat kesejahteraan transmigrasn (Status)	$\frac{\text{IPSP} + \text{IPKTrans}}{2}$	Disnakertrans
Sasaran-1			
Tingkat Kesejahteraan Transmigran	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	$\text{IPSP} = \sum w_i \cdot D_i$ Wi = Jumlah bobot masing-masing dimensi Di = nilai indeks masing-masing Dimensi	Disnakertrans
	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	$\text{IPKTrans} = \sum w_i \cdot D_i$ Wi = Jumlah bobot masing-masing dimensi Di = nilai indeks masing-masing Dimensi	Disnakertrans

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

a. Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman Transmigrasi (IPSP)

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

Tabel 2.5
Skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)

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

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

Sumber : Buku Panduan Penilaian Evaluasi Perkembangan Kawasan Transmigrasi

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

Tabel 2.6
Status SP Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)

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

Sumber : Buku Panduan Penilaian Evaluasi Perkembangan Kawasan Transmigrasi

b. Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)

Dimensi, Peubah dan Skor Indikator Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) sebagai berikut :

Tabel 2.7
Skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPKTrans)

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

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

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

Sumber : Buku Panduan Penilaian Evaluasi Perkembangan Kawasan Transmigrasi

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

- IPKTrans < 50 = Berkembang
- $50 \leq$ IPKTrans < 75 = Mandiri
- IPKTrans \geq 75 = Berdaya Saing

Tabel 2.8
Indikator Kinerja Program

No	Sasaran Strategis	Program	Indikator Kinerja Program
1	<u>Sasaran Strategis-1</u> Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang kompeten
2	<u>Sasaran Strategis-2</u> Meningkatnya SerapanTenaga Kerja	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase serapan tenaga kerja
3	<u>Sasaran Strategis-3</u> Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Program Hubungan Industrial	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak
		Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan bidang

			ketenagakerjaan
4	<u>Sasaran Strategis -4</u> Tingkat Kesejahteraan Transmigran	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Persentase fasilitasi dokumen perencanaan kawasan transmigrasi
		Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP)
		Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Indeka Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen kontrak kinerja antara Gubernur Sumatera Barat dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Untuk mewujudkan target tahun keempat dari Rencana Stategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026. Pada dasarnya Perjanjian Kinerja Tahun 2024 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama Tahun 2024.

Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan OPD lebih fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi, menjadi lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan Dinas yang tidak terlaksana. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 mengacu kepada dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 serta Dokumen Peaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2024, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut ;

Tabel. 2.9
Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	Persen	41,50 %
2	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	Persen	68,23 %
3	Meningkatnya Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	Persen	71,42 %
4	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	Indeks	75,89
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	Indeks	76,53
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	Nilai	BB (78,05)
6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	Persen	93,02

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 27.183.656.027,-	APBD
2.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 4.468.988.900,-	APBD
3.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 168.038.250,-	APBD
4.	Program Hubungan Industrial	Rp. 61.000.000,-	APBD
5.	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Rp. 379.775.000,-	APBD
6.	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Rp. 0,-	APBD
7.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 0,-	APBD
8.	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp. 67.000.000,-	APBD
	Total Anggaran APBD	Rp. 32.328.458.177,-	APBD
No	Program	Anggaran	Keterangan
	Dana Dekonsentrasi	Rp. 3.945.186.000,-	
1.	Program Pembinaan Ketenagakerjaan (089022)	Rp. 950.996.000,-	APBN
2.	Program Pembinaan Ketenagakerjaan (089025)	Rp. 352.945.000,-	APBN
3.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (089026)	Rp. 2.289.680.000,-	APBN
4.	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	Rp. 351.565.000,-	APBN

	(089079)		
	Dana Tugas Pembantuan	799.548.000,-	
5.	Program Daerah Tertinggal Kawasan Perbatasan, Perdesaan dan Transmigrasi (350146)	Rp. 799.548.000,-	APBN
	Total Anggaran APBN	Rp. 4.744.734.000,-	APBN

Sumber : Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tahun 2024

Perjanjian Kinerja Eselon II menjadi dasar penyusunan perjanjian kinerja seluruh eselon yang ada dibawahnya, yang mengacu kepada tugas pokok dan fungsi serta hasil turunan cascading dari perjanjian kinerja atasannya. Untuk mewujudkan kinerja tersebut, Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mendapat dukungan anggaran murni dari APBD 2024 sebesar Rp. 31.856.081.799,-, kemudian pada APBD Perubahan alokasi anggaran bertambah sebesar Rp. 472.376.378,-, sehingga alokasi anggaran pada APBD Perubahan 2024 adalah sebesar Rp. 32.328.458.177,-.

Untuk alokasi APBN baik melalui dana Dekonsentrasi maupun Tugas Pembantuan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Tahun 2023 adalah sebesar Rp. 3.710.147.000,-, yang berasal dari 2 (dua) Kementerian yaitu Kementerian Ketenagakerjaan (Dana Dekonsentrasi) dan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Dana Tugas Pembantuan), dengan rincian anggaran dapat dilihat pada Tabel 2.9 diatas.

Tabel 2.10
APBD, APBD-P Tahun 2023

NO	PROGRAM	PAGU APBD 2023 (Rp)	PAGU APBD-P 2023 (Rp)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	27.279.981.799,-	27.183.656.027,-
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	3.894.000.000,-	4.468.988.900,-
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	205.000.000,-	168.038.250,-
4	Program Hubungan Industrial	26.000.000,-	61.000.000,-
5	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	384.100.000,-	379.775.000,-
6	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	0,-	0,-
7	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	0,-	0,-
8	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	67.000.000,-	67.000.000,-
	JUMLAH	31.856.081.799,-	32.328.458.177,-

Sumber : DPA dan DPPA Disnakertrans Tahun 2024



BAB III

Akuntabilitas Kinerja

3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja

Pengukuran kinerja dalam laporan kinerja ini diperoleh dari hasil pengukuran capaian kinerja yang dihitung dengan membandingkan antara realisasi dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian kinerja didasarkan pada kriteria berikut ini:

- ✓ Jika realisasi tinggi yang menunjukkan kinerja yang baik, persentase capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{Realisasi} / \text{Target} \times 100\%$$

- ✓ Jika realisasi tinggi yang menunjukkan kinerja yang tidak baik, persentase capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

$$((2 \times \text{Target}) - \text{Realisasi}) / \text{Target} \times 100\%$$

Hasil pengukuran kinerja tersebut akan digunakan untuk:

1. Menilai keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran strategis Organisasi Perangkat Daerah
2. Menganalisis penyebab keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja yang ditetapkan
3. Menjadi dasar untuk menetapkan perencanaan di tahun yang akan datang

Untuk menginterpretasikan hasil pengukuran kinerja tersebut digunakan kriteria penilaian realisasi kinerja mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 dengan rincian sebagai berikut:



Perhitungan tingkat efisiensi (Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 22/PMK.02/2021) :

$$\text{Tingkat efisiensi} = ((\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}) / \text{PA} \times 100 \%$$

- Ket : PA = Pagu Anggaran
- CK = Capaian Kinerja (%)
- RA = Realisasi Anggaran (RA)

3.2 Hasil Pengukuran Kinerja

Hasil Pengukuran Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 dengan 6 (enam) Sasaran Strategis dan 7 (tujuh) Indikator Kinerja secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel. 3.1
Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	41,50 %	43,74 %	105,40%
2	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	68,23 %	68,32%	100,13%
3	Meningkatnya Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	71,42 %	83,33%	116,67%
4	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	75,89	76,17	100,37 %
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	76,53	78,67	102,79 %
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (78,05)	BB (78,40)	100,44 %
6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	93,02 %	93,05%	100,03 %
Rata-rata Capaian Indikator Kinerja					103,69%

Sumber : Realisasi PK Kadis 2024

3.3 Capaian Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sebagaimana tercantum pada Table 3.1 diatas, berikut ini akan diuraikan evaluasi dan analisis pencapaian indikator kinerja untuk masing-masing sasaran strategis.



1. Penjelasan Terkait Sasaran Yang Akan Diukur Serta Indikator Yang Digunakan

Sasaran strategis meningkatnya kualitas tenaga kerja dengan indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kemajuan suatu daerah dalam hal pengembangan sumber daya manusia (SDM). Tenaga kerja yang kompeten memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan industri, yang tentunya berpengaruh besar terhadap produktivitas dan daya saing daerah.

Kompetensi tenaga kerja mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini meliputi aspek keterampilan praktis (*hard skills*) dan juga kemampuan interpersonal, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim (*soft skills*).

Persentase tenaga kerja yang kompeten adalah proporsi dari total jumlah tenaga kerja yang telah memenuhi standar kompetensi tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah. Ini bisa dihitung dengan rumusan indikator sebagai berikut :

2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

Persentase Tenaga Kerja yang Kompeten pada Tahun 2024 diharapkan tercapai sebesar 41,50%. Penetapan target indikator persentase tenaga kerja yang kompeten berpedoman kepada realisasi Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Tahun 2023, dikarenakan realisasi pada Tahun 2023 melebihi target pada RPJMD 2021-2026 dan Target Renstra 2021-2026 pada tahun 2024 yang hanya sebesar 36,04%.

Target Renstra 2021-2026 sebesar 36,04% berbeda dengan penyusunan Target Perjanjian Kinerja 2024 yaitu sebesar 41,50%, hal ini disebabkan karena realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2023 telah mencapai 41,50% untuk indikator persentase tenaga kerja yang kompeten, sehingga untuk penetapan Target Perjanjian Kinerja 2024 Disnakertrans harus menyesuaikan dengan realisasi PK 2023 yaitu sebesar 41,50%.

3. Membandingkan Antara Target Dengan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Capaian Realisasi meningkatnya kualitas tenaga kerja pada Tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Sasaran 1



Dari Tabel 3.2 di atas dapat dilihat bahwa target indikator sasaran pada tahun keempat Renstra 2021-2026 sebesar 41,50% tercapai, Realisasi Indikator Kinerja Persentase Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Tahun 2024 dapat direalisasikan sebesar 43,74% dengan tingkat capaian sebesar 105,40%, capaian ini dikategorikan *Sangat Tinggi* (> 100 %).

4. Cara Menghitung/Mengukur Realisasi Serta Data Dukung Penjelasan Realisasi

Persentase tenaga kerja yang kompeten dapat dihitung dengan rumusan indikator sebagai berikut :

$$\text{Persentase tenaga kerja yang kompeten} = \frac{\Sigma \text{ Peserta Pelatihan Kompetensi} + \Sigma \text{ Orang Yang melakukan pemagangan} + \Sigma \text{ Peserta Pelatihan Produktivitas}}{\Sigma \text{ Pencari Kerja Terdaftar}} \times 100\%$$

$$\text{Target} = \frac{7.980}{19.229} \times 100\% = 41,50\%$$

$$\text{Realisasi} = \frac{6.319}{14.448} \times 100\% = 43,74\%$$

Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja dengan indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten dapat dicapai melalui kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi, melakukan pemagangan, pelaksanaan pelatihan produktivitas, sebagaimana dilihat pada Tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3
Perkembangan Pelatihan Ketenagakerjaan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan di Sumatera Barat Tahun 2024

No.	Instansi Pelaksana	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)	Wira Usaha Baru (WUB)/Pelatihan Kewirausahaan Mandiri (PKM)/Tenaga Kerja Mandiri (TKM), Magang Mandiri	Pemagang an Dalam Negeri	Total (orang)
1.	BLK se Sumatera Barat - APBD - APBN	806 1.191	0	0	2.581
2.	BPVP	581	0	0	1.216
3.	Disnakertrans Prov Sumbar - APBD - APBN	656 293	0	179	2.407
4.	Kementerian / Lembaga	1.460	0	0	1.460
5.	SKPD Provinsi/Kab/Kota	145	445	0	145
6.	Lembaga Kerja Swasta - APBN	336	0	0	1.776
7.	BLK Komunitas - APBN	217			
8.	CSR	0	10		
	Total	5.686	455	179	6.319

Sumber : Bidang Latihan dan Penempatan, 2024

Jumlah pencari kerja terdaftar pada tahun 2024 adalah sebanyak 14.448 orang, dimana Kota Padang, Kabupaten Agam dan Kabupaten Pesisir Selatan merupakan 3 Kabupaten/Kota sebagai penyumbang pencari kerja terbanyak di Sumatera Barat. Data jumlah pencari kerja terdaftar Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Tahun 2023

No.	Kabupaten/Kota	L	W	Jumlah
1	KABUPATEN PESISIR SELATAN	536	665	1,201
2	KABUPATEN SOLOK	364	391	755
3	KABUPATEN SIJUNJUNG	285	451	736
4	KABUPATEN TANAH DATAR	342	473	815
5	KABUPATEN PADANG PARIAMAN	358	531	889
6	KABUPATEN AGAM	671	800	1,471
7	KABUPATEN LIMA PULUH KOTA	407	414	821
8	KABUPATEN PASAMAN	402	410	812
9	KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI	10	12	22
10	KABUPATEN DHARMASRAYA	106	93	199
11	KABUPATEN SOLOK SELATAN	169	131	300
12	KABUPATEN PASAMAN BARAT	383	374	757
13	KOTA PADANG	1,716	1,885	3,601
14	KOTA SOLOK	251	251	502
15	KOTA SAWAHLUNTO	139	53	192
16	KOTA PADANG PANJANG	65	80	145
17	KOTA BUKITTINGGI	302	423	725
18	KOTA PAYAKUMBUH	141	148	289
19	KOTA PARIAMAN	93	123	216
	JUMLAH TOTAL	6,740	7,708	14,448

Sumber : Laporan Informasi Pasar Kerja Prov. Sumbar, Desember 2023

Jumlah pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh BLK Provinsi Sumatera Barat maupun BLK Kabupaten / Kota yang bersumber dari APBD 2024 dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5
Data Pelatihan APBD Tahun 2024

No.	Pelaksana	Jumlah Paket	Jumlah per paket Orang	Jumlah Total (org)
A	Provinsi	41		656
1	UPTD BLK Padang Panjang	21	16	336
2	UPTD BLK Payakumbuh	20	16	320
B	Kabupaten/Kota	48		806
3	BLK Solok Selatan	3	16	48
4	Disnaker Kota Payakumbuh @	15	16	240
5	Disnaker Padang Pariaman	2	16	32
6	Kota Padang	3	16	48
7	Kab. Agam	4	16	64
8	Kab. Mentawai	1	16	16
9	Kab. Pesisir Selatan	2	35	70
10	Kab. Tanah Datar	3	16	48
11	Kota Bukittinggi	2	16	32
12	Kab. Sijunjung	13	16	208
	JUMLAH	89	330	1.462

Sumber : Bidang Latihan dan Penempatan, 2024

Jumlah pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh BPVP, BLK Provinsi Sumatera Barat maupun BLK Kabupaten/Kota yang bersumber dari APBN 2024 dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6
Data Pelatihan APBN Tahun 2024

NO.	Kab/ Kota	BLK	TARGET	REALISASI	Peserta perpaket	Jumlah Peserta Pelatihan
A	Pusat		51	51	16	581
1	Kemnaker (BPVP Padang)		51	51	16	581
B	Provinsi		28	28	32	293
2	UPTD BLK Padang Panjang	BLK Padang Panjang	15	15	16	169
3	UPTD BLK Payakumbuh	BLK Payakumbuh	13	13	16	124

C	BLK Se- Sumatera Barat		130	130	192	1.191
3	Kab. Kepulauan Mentawai	BLK Mentawai	5	5	16	30
4	Kota Tanah Datar	BLK Batusangkar	10	10	16	118
6	Kab. Padang Pariaman	BLK Pariaman	14	14	16	135
7	Kab. Pasaman	BLK Lubuk Sikaping	7	7	16	54
8	Kab. Solok	BLK Solok	16	16	16	180
9	Kab. Pesisir Selatan	BLK Painan	13	13	16	154
10	Kab. Sijunjung	BLK Sijunjung	18	18	16	75
11	Kab. Dharmasraya	BLK Sungai Dareh	21	21	16	163
12	Kab. Agam	BLK Agam	11	11	16	129
13	Kota Sawahlunto	BLK Sawahlunto	7	7	16	53
14	Kab. Pasaman Barat	BLK Pasaman Barat	5	5	16	70
15	Kab. Solok Selatan	BLK Solok Selatan	3	3	16	70
	Jumlah total		209	209	240	2.065

Sumber : Bidang Latihan dan Penempatan, 2024

Jumlah pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh LPKS di wilayah Provinsi Sumatera Barat yang bersumber dari APBN 2024 dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut :

Tabel 3.7
Data Pelatihan LPKS Tahun 2024

No	NAMA LPKS	Jmlh Peserta Pelatihan	Lulusan Pelatihan	Tidak Lulus	Kapasitas Pelatihan
1	Al Kautsar	80	80	-	16/paket
2	Excellent Course	80	80	-	16/paket
3	Royal Asia	64	64	-	16/paket
4	Mediatama Web	48	48	-	16/paket
5	Nazea	32	32	-	16/paket
6	IDA Teratai	32	32	-	16/paket
	Jumlah	336	336	-	

Sumber : Bidang Latihan dan Penempatan, 2024

5. Membandingkan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Capaian Kinerja Tahun 2023 dan Tahun 2022.

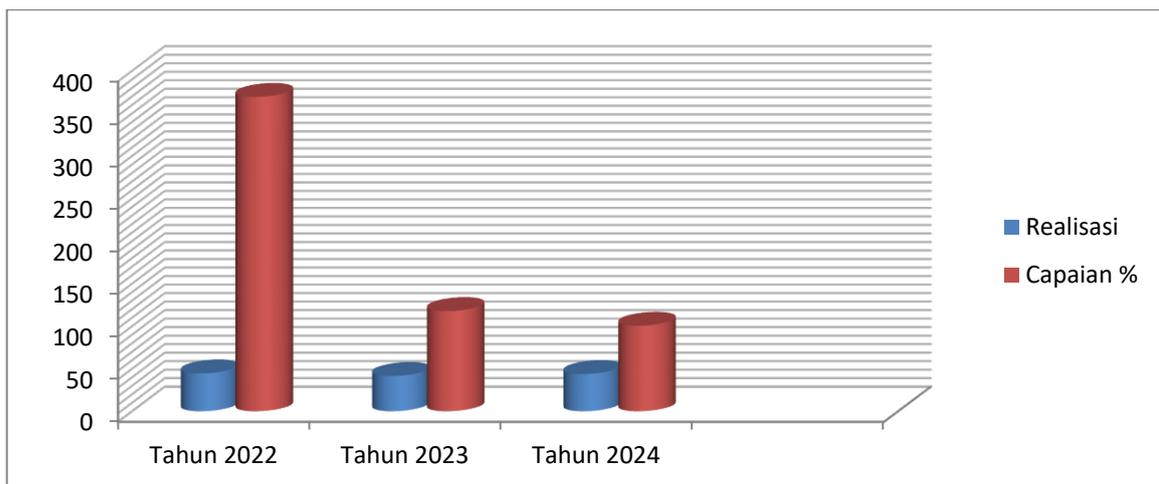
Capaian Indikator persentase tenaga kerja yang kompeten jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2023 akan memperlihatkan

hasil yang memuaskan dan diatas target yang ditetapkan. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2023, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8
Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kineja Tahun 2022-2024

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2022			2023			2024		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	12,05	44,50	369,29	35,72	41,50	117,66	41,50	43,74	105,40

Gambar 3.1
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2022 sd 2024



Sumber : data diolah 2024

Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja pada Periode RPJMD 2015-2020 merupakan bahagian dari Sasaran Strategis 2 yaitu meningkatnya serapan tenaga kerja, namun pada Periode RPJMD 2021-2026 terjadi perubahan Indikator Kinerja Eselon II, dimana Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja menjadi Sasaran Strategis yang berdiri sendiri.

Jika membandingkan realisasi kinerja dan capaian kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2023 serta tahun 2024. Terjadi peningkatan target kinerja yang

cukup signifikan terhadap indikator persentase tenaga kerja yang kompeten dari 12,05% pada tahun 2022 menjadi 35,72% pada tahun 2023 dan menjadi sebesar 41,50% pada Tahun 2024, sedangkan realisasi kinerja mengalami sedikit penurunan yaitu dari 44,50% pada Tahun 2022 menjadi 41,50% pada Tahun 2023, dan naik menjadi 43,74 pada tahun 2024. Namun demikian, capaian kinerja untuk sasaran strategis meningkatnya kualitas tenaga kerja masih berada pada predikat “sangat tinggi” dengan persentase capaian sebesar 105,40%.

Untuk tahun 2024 target indikator kinerja adalah sebesar 41,50% (sama dengan angka realisasi di tahun 2023). Hal ini disebabkan karena target persentase indikator tenaga kerja yang kompeten pada Renstra 2021-2026 sangat rendah yaitu sebesar 36,04%. Realisasi Indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten pada akhir tahun 2024 adalah sebesar 43,74%, dengan capaian kinerja 105,40% dengan kriteria sangat tinggi, terjadi peningkatan realisasi sebesar 5,40 dari Tahun 2023. Dukungan anggaran dari pokok-pokok pikiran DPRD pada APBD 2024 sangat mendukung sekali dalam pencapaian target Perjanjian Kinerja 2024.

Persentase Peningkatan	=	$\frac{(\text{Realisasi tahun sekarang} - \text{Realisasi tahun lalu})}{\text{Realisasi Tahun Lalu}} \times 100\%$
------------------------	---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

% peningkatan Realisasi Tahun 2022 ke tahun 2023	=	$\frac{41,50\% - 44,50\%}{44,50\%} \times 100\% = -6,74\%$
--------------------------------------------------	---	------------------------------------------------------------

% peningkatan Realisasi Tahun 2023 ke tahun 2024	=	$\frac{43,74 - 41,50}{41,50} \times 100\% = 5,4\%$
--------------------------------------------------	---	----------------------------------------------------

6. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 berdasarkan target Renstra 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut :

Tabel. 3.9
Perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan target tahun akhir
tahun Renstra 2021-2026

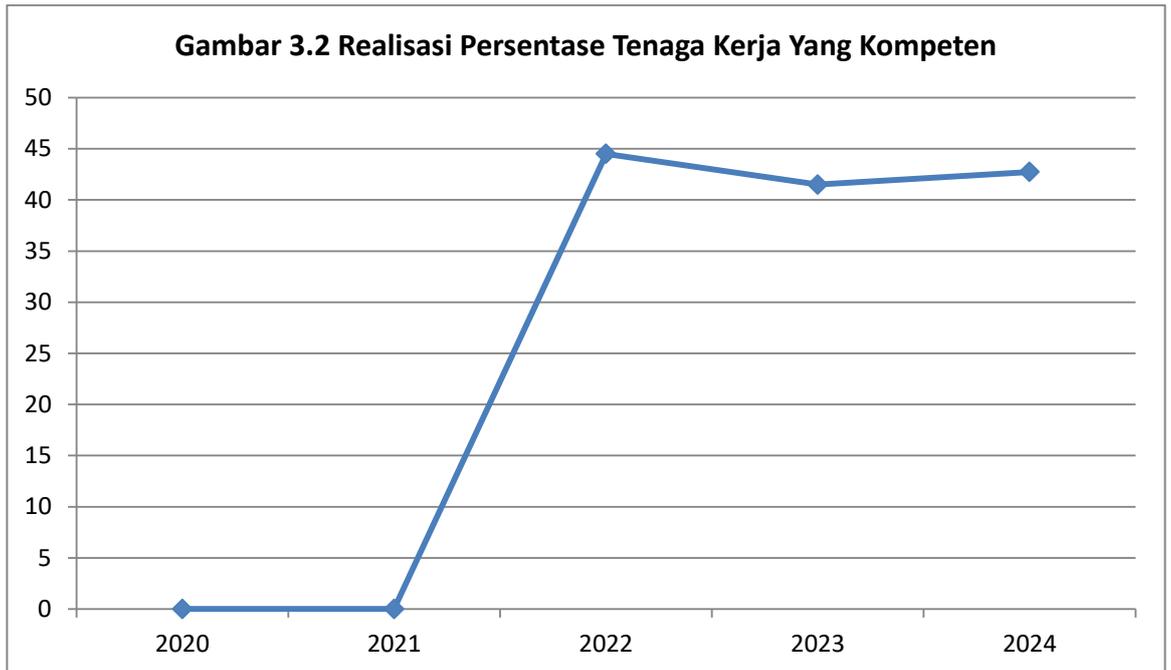
No	Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi 2024	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian s.d 2024 terhadap Renstra 2021-2026
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	43,74 %	36,68%	119,25%

Dari Tabel 3.9 di atas dapat dilihat bahwa realisasi Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Tenaga Kerja yang kompeten sebanyak 6.319 orang atau sebesar 43,74 % dengan capaian sampai dengan tahun kelima Renstra 2021-2026 sebesar 119,25%. Dengan arti kata bahwa persentase meningkatnya tenaga kerja yang kompeten sudah tercapai melebihi target Renstra 2021-2026.

7. Perkembangan Indikator 5 Tahun Terakhir

Pencapaian persentase tenaga kerja yang kompeten yang sudah mencapai target pada tahun ini perlu ditingkatkan untuk tahun berikutnya. Hal ini diakarenakan bahwa realisasi capaian tersebut masih di bawah angka nasional, sehingga perlu ditingkatkan pada tahun berikutnya.

Gambaran Pencapaian persentase tenaga kerja yang kompeten Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat baru dihitung semenjak tahun 2022, dalam kurun waktu 3 tahun realisasi pencapaian persentase tenaga kerja yang kompeten mengalami fluktuatif, seperti terlihat pada Gambar 3.2 berikut :



8. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran Strategis 1 Meningkatnya kualitas tenaga kerja, dengan indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten, dilakukan melalui berbagai upaya dan terobosan dengan program dan kegiatan, baik melalui APBD maupun APBN, dukungan dari kementerian/lembaga yang ada di daerah, Disnakertrans kabupaten/kota dan swasta (CSR), serta LPKS yang ada di Sumatera Barat. Beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan persentase tenaga kerja yang kompeten diantaranya adalah :

- Meningkatkan SDM pencari kerja yang kompeten melalui pelatihan kerja.
 - Upaya ini dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) baik BLK Pusat (BPVP), Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.



Gambar 3.3
Pelatihan Instalasi Listrik BLK Padang
Panjang (APBN)



Gambar 3.4
Pelatihan Roti dan Kue serta Pelatihan Barista
Padang (APBD)

- Pemagangan Tenaga Kerja Dalam Negeri melalui berbagai perusahaan skala besar yang ada di Sumatera Barat, dan setelah 6 (enam) bulan magang 60% s.d 65% kemudian diterima sebagai karyawan tetap. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara langsung dalam proses produksi barang atau jasa di tempat kerja, dibawah bimbingan dan pengawasan pelatih atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam rangka menguasai kompetensi kerja tertentu. Pemagangan merupakan konsep belajar sambil bekerja, sehingga dengan pemagangan maka peserta akan mendapatkan pengalaman kerja pada dunia kerja yang sesungguhnya, disamping sebagai salah satu upaya untuk menyiapkan tenaga kerja kompeten dan siap kerja. Pemagangan dalam Negeri adalah pemagangan yang diselenggarakan diperusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat bekerjasama dengan 21 perusahaan yang ada di Sumatera Barat, dengan peserta sebanyak 179 orang, sebagaimana Tabel 3.11 dibawah ini.

Tabel 3.10
Pelaksanaan Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri yang
Dilaksanakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

No	NAMA PENYELENGGARA PEMAGANGAN	KAB./KOTA	PROGRAM PEMAGANGAN/JABATAN	JUMLAH PESERTA PEMAGANGAN
1	PT Hayati Pratama Mandiri	Padang	Mekanik	10
2	Intercom Mobilindo	Padang	Sales Marketng	10
3	Saveli the Boutique Hotel	Padang	Resepsionist, Cheff, Waiter, Acc	4
4	Mediatama Wen Indonesia	Padang	Web Programer	10
5	Nazea Teknologi	Padang	Web Programer	10
6	Mercure Hotel	Padang	Pelayanan makanan dan minuman	9
7	Hotel Rangkayo Basa Padang	Padang	Perhotelan & Pastry	12
8	PT. Padang Intermedia Pers	Padang	Desain Iklan dan Jurnalis	2
9	Grand Sari Hotel	Padang	Housekeeping & FB Product, FB Services	3
10	Hotel Dymens Bkt	Bukittinggi	Front Office dan Housekeeping	7
11	Haikal Swalayan	Solok	Kasir, Pramuniaga, Barista	20
12	PT. Cinox Media Network Indonesia	Solok	Staf CS, Staf Adm, Staf Adm Keuangan	12
13	Zinnia Hotel Managemen & Consultanst	Bukittinggi	Front Office dan Housekeeping	6
14	Rumah Sakit Ibu & Anak Ananda	Solok	Pelatihan Berbasis Rekam medis, perawat, apoteker	12
15	RSIA Permata Bunda	Solok	Perawat, Analis, Kesmas	10
16	Solok Premiere Hotel	Solok	Front Office dan Housekeeping	2
17	Hotel Taufina	Solok	Juru Masak, Housekeping	4
18	PT Bank Perkreditan Rakyat Tilatang Kamang	Agam	Program Pemagangan Sektor Perbankan Untuk Jabatan Teller, Customer Service & Back Office	6
19	Hotel Balcone Bukittinggi	Bukittinggi	HK, Waiter	10
22	RS Madina Bukittinggi	Bukittinggi	Keperawatan	10
21	PT Masyithah Yarsi Sumbar	Bukittinggi	Pramuniaga Ritel	10
	Jumlah			179

Sumber : Bidang Latihan dan Penempatan, 2024



Gambar 3.5
Kegiatan PDN di RS Medina Bukittinggi,
PT Masyithah Yarsi Bukittinggi



Gambar 3.6
Kegiatan PDN di Kota Solok

- Pemagangan Kerja Luar Negeri melalui kerjasama dengan berbagai LPK dan P3MI selama 3-5 Tahun, terutama ke Jepang. Pada Tahun 2024, ada 7 LPKS yang melaksanakan pemagangan Luar Negeri yaitu ke Jepang sebanyak 77 orang dapat dilihat pada Tabel 3.11 berikut :

Tabel. 3.11
Daftar peserta pemagangan Luar Negeri (SO) Tahun 2024

NO	NAMA PERUSAHAAN	JUMLAH PESERTA	TUJUAN
1	LPK Hosi Hikari Padang	6	Jepang
2	LPK Hagukumi Gakuin Padang	3	Jepang
3	LPK Asia Training Center Padang	15	Jepang
4	LPK Zuri's Gakkou Padang	5	Jepang
5	LPK Sakura Mekar Padang	12	Jepang
6	LPK Proklamator Padang	3	Jepang
7	LPK Yuko Tesa Mirai	33	Jepang
		77	

Sumber : Bidang Latihan dan Penempatan, 2024

- Koordinasi Lintas Lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta untuk menyediakan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja. Lembaga pelatihan kerja, baik pemerintah maupun swasta harus memiliki sertifikat akreditasi program pelatihan yang merupakan jaminan kualitas lembaga pelatihan. Perlu dibangun skema pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha saat ini.



Gambar 3.7
Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga

Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Tenaga Kerja adalah :

1. Pendidikan dan Pelatihan, Program pendidikan formal dan pelatihan yang efektif akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja.
2. Sertifikasi dan Standar Kompetensi, Tenaga kerja yang mengikuti program sertifikasi kompetensi yang diakui oleh industri atau negara cenderung lebih kompeten.
3. Pengalaman Kerja, Pengalaman langsung dalam pekerjaan juga sangat berpengaruh pada peningkatan kompetensi.
4. Inovasi dan Adaptasi, Kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan tren industri juga sangat mempengaruhi tingkat kompetensi.
5. Pengembangan Soft Skills: Kompetensi bukan hanya soal keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan dalam berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan memimpin.

Manfaat Meningkatkan Persentase Tenaga Kerja yang Kompeten adalah :

1. Peningkatan Produktivitas: Tenaga kerja yang kompeten lebih efisien dan produktif dalam menjalankan tugas.

2. Daya Saing yang Lebih Baik: Industri atau perusahaan yang memiliki tenaga kerja kompeten dapat bersaing lebih baik di pasar global.
3. Inovasi: Tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan luas lebih mampu mengembangkan solusi baru dan inovatif.
4. Kualitas Produk dan Layanan: Kompetensi yang tinggi juga berdampak pada peningkatan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan.

Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja:

1. Pendidikan Berkelanjutan: Menyediakan akses untuk pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
2. Pelatihan Berbasis Kompetensi: Menyelenggarakan pelatihan yang berbasis pada kompetensi yang dibutuhkan oleh industri, seperti pelatihan teknis atau sertifikasi keahlian.
3. Kemitraan antara Industri dan Pendidikan: Kerja sama antara dunia pendidikan dan industri dalam merancang kurikulum yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
4. Program Pengembangan Karir: Menyediakan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mengembangkan karir mereka melalui program mentoring, workshop, atau pendidikan lanjutan.

Dengan indikator persentase tenaga kerja yang kompeten ini, suatu negara atau perusahaan dapat memantau dan mengukur keberhasilan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mempersiapkan mereka untuk tantangan masa depan.

9. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya : Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Untuk mencapai sasaran Strategis 1 Meningkatnya kualitas Tenaga Kerja dengan Indikator persentase Tenaga Kerja yang Kompeten, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga Fungsional Pengantar kerja serta Instruktur pengajar

yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja.

Disamping itu adanya dukungan anggaran APBN maupun APBD juga sangat menentukan pencapaian target kinerja. Pada Tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 4.468.988.900,- dengan jumlah 1 kegiatan dan 2 sub kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja.

Pencapaian target sasaran strategis 1 ini, dilaksanakan oleh Bidang Pelatihan dan Penempatan serta UPTD BLK Padang Panjang dan UPTD BLK Payakumbuh. Secara Rinci dapat dijelaskan program dan kegiatan yang mendukung pencapaian indikator sasaran strategis 1 pada tabel 3.12 berikut :

Tabel 3.12
Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian
Indikator Kinerja Sasaran I

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
I	URUSAN TENAGA KERJA				
	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga kerja	4.468.988.900	100	4.315.740.850	96.57
A	Pelatihan Kerja berbasis Klaster Kompetensi	4.468.988.900	100	4.315.740.850	96.57
1	- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	4.468.988.900	100	4.315.740.850	96.57
	* UPTD BLK Padang Panjang	2.254.990.000	100	2.152.860.250	95.47
	* UPTD BLK Payakumbuh	2.205.000.000	100	2.154.186.700	97.69
2	- Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja	8.998.900	100	8.693.900	96.61
	JUMLAH	4.468.988.900	100	4.315.740.850	96.57

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Dari jumlah anggaran Rp. 4.468.988.900,-, terealisasi sebesar Rp 4.315.740.850 (96,57%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam pencapaian sasaran strategis 1 terdapat sisa penggunaan anggaran sebesar Rp. 153.248.050,- (3,43%). Jika membandingkan antara capaian indikator kinerja dengan realisasi anggaran diketahui bahwa capaian indikator kinerja sasaran meningkatnya kualitas tenaga kerja (105,40) lebih tinggi dari realisasi anggaran (96,57%) dengan Nilai Efisiensi 72,5%, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.13 berikut :

Tabel 3.13
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Anggaran (RA)	Pagu Anggaran (PA) Rp	Efisiensi Kinerja	Nilai Efisiensi
Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja	105,40	4.315.740.850	4.468.988.900	9%	72,5%

$$\begin{aligned}
 \text{Tingkat Efisiensi} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{(\text{PA})} \times 100\% \\
 &= \frac{(4.468.988.900 \times 105,40\%) - 4.315.740.850}{(4.468.988.900)} \times 100\% \\
 &= \frac{(4.710.314.300 - 4.315.740.850)}{4.468.988.900, -} \times 100\% \\
 &= \frac{394.573.450, -}{4.468,988.900, -, -} \times 100\% \\
 &= 9\%
 \end{aligned}$$

Ket: PA = Pagu Anggaran
 CK = Capaian Kinerja
 RA = Realisasi Anggaran

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (\text{Efisiensi Kinerja}/20 * 50) \\
 &= 50\% + (9/20) \times 50\% \\
 &= 50\% + 22,5\% \\
 &= 72,5\%
 \end{aligned}$$

Disamping dukungan anggaran dari APBD, pencapaian indikator persentase peningkatan kualitas tenaga kerja juga didukung oleh Dana Dekonsentrasi dari Kementerian Ketenagakerjaan melalui Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan total anggaran sebesar Rp. 2.289.680.000,-, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.14 berikut.

Tabel 3.14
Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Dekonsentrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024

No	Program	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Penyerapan (%)	Pemberi Tugas Pembantuan
1	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	2.289.680.000	2.192.134.012	95,74	Kementerian Ketenagakerjaan Ditjen Bina Lavotas

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja sangat mendukung dan berdampak signifikan dalam pencapaian target kinerja sasaran strategis 1 yaitu Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja.



1. Penjelasan Terkait Sasaran Yang Akan Diukur Serta Indikator Yang Digunakan

Salah satu hal yang dapat menggambarkan kinerja SKPD yang membidangi ketenagakerjaan yakni terkait penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar diberbagai sektor perekonomian. Penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan melalui penempatan tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja dan lapangan pekerjaan merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan, penempatan tenaga kerja perlu diarahkan sesuai dengan jabatan yang tepat dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan, selain dalam rangka penempatan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan pasar kerja.

Semakin tinggi penyerapan tenaga kerja berarti semakin baik kinerja SKPD yang membidangi ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat menetapkan Meningkatkan Serapan Tenaga Kerja sebagai Sasaran Strategis 2.

2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

Persentase Serapan Tenaga Kerja pada Tahun 2024 diharapkan tercapai sebesar 68,23%. Penetapan target indikator persentase tenaga kerja berpedoman kepada realisasi Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

pada Tahun 2023, dikarenakan realiasi pada Tahun 2023 melebihi target RPJMD 2021-2026 pada tahun 2024 yang hanya sebesar 36,50%.

Target Renstra 2021-2026 sebesar 36,50% berbeda dengan penyusunan Target Perjanjian Kinerja 2024 yaitu sebesar 68,23%, hal ini disebabkan karena realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2023 telah mencapai 68,23% untuk indikator persentase serapan tenaga kerja, sehingga untuk penetapan Target Perjanjian Kinerja 2024 Disnakertrans harus menyesuaikan dengan realisasi PK 2023 yaitu sebesar 68,23%.

3. Membandingkan Antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Capaian Realisasi meningkatnya kualitas tenaga kerja pada Tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 3.15 berikut :

Tabel 3.15 Capaian Indikator Kinerja Sasaran 2



Dari Tabel 3.15 di atas dapat dilihat bahwa target indikator sasaran persentase serapan tenaga kerja adalah sebesar 68,23% tercapai, Realisasi Indikator Kinerja Persentase Serapan Tenaga Kerja pada Tahun 2024 dapat direalisasikan sebesar 68,32% dengan tingkat capaian sebesar 100,13% capaian ini dikategorikan *Sangat Tinggi* (> 100 %).

4. Cara Menghitung/Mengukur Realisasi Serta Data Dukung Penjelasan Realisasi

Persentase tenaga kerja yang kompeten dapat dihitung dengan rumusan indikator sebagai berikut :

$$\text{Rumus} \quad : \frac{\text{Tenaga Kerja Yang Terserap (Formal + Informal)}}{\text{Jumlah Pencari Kerja pada tahun berjalan}} \times 100\%$$

$$\text{Target} = \frac{13.120}{19.229} \times 100\% = 68,23\%$$

$$\begin{aligned} \text{Realisasi} &= \frac{5.146 + 4.725}{14.448} \times 100\% \\ &= \frac{9.871}{14.448} \times 100\% \\ &= 68,32\% \end{aligned}$$

Tenaga kerja yang terserap secara formal merupakan hasil penempatan tenaga kerja yang berasal dari pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL), pelayanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN), Pemagangan Dalam Negeri dan Job Fair. Sedangkan Tenaga kerja yang terserap secara informal merupakan hasil penempatan tenaga kerja yang berasal dari peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti Pelatihan Wirausaha Mandiri, Pelatihan Wirausaha Baru (WUB), Pelatihan Peningkatan Produktivitas dan Gramen Bank, IPK Siap Kerja dan Forum PTKDN.

Jumlah pencari kerja yang terdaftar pada akhir Tahun 2023 yakni sebanyak 14.448 orang. Serapan tenaga kerja formal terealisasi sebesar 7.629 orang, terserap sebesar 52,80%, sedangkan untuk serapan tenaga informal adalah 2.242 orang atau terserap sebesar 15,51%, sehingga total serapan tenaga kerja tahun 2024 adalah sebesar 9.871 orang yaitu sebesar 68,32%, dengan rincian dapat dilihat pada Tabel 3,16 berikut :

Tabel 3.16
Jumlah Serapan Tenaga Kerja Formal dan Informal Tahun 2024

NO	URAIAN	Jumlah Pencaker Terdaftar (orang)	Target (orang)	Realisasi (orang)	Serapan Tenaga Kerja %
1	Jumlah serapan tenaga kerja Formal		6.500	7.629	52,80
	a. AKL			3.209	
	b. AKAD		6.078	365	
	c. AKAN			406	
	d. Job Fair	14.448	200	1.009	
	e. Pemagangan Dalam Negeri		222	157	
	f. IPK Siap Kerja		-	200	
	g. Forum PTKDN		-	1.421	
	h. Penempatan Pasca Pelatihan		-	862b	

2	Jumlah Serapan Tenaga Kerja Informal		425	2.242	15,51
	a. Gramen Bank		200	369	
	b. Wira Usaha Baru/Wira Usaha Mandiri		150	1.050	
	c. Pelatihan peningkatan produktivitas		75	150	
	d. Penempatan Pasca Pelatihan		-	673	
	Jumlah	14.448	6.925	9.871	68,32 %

Sumber data : Bidang Latpen 2024

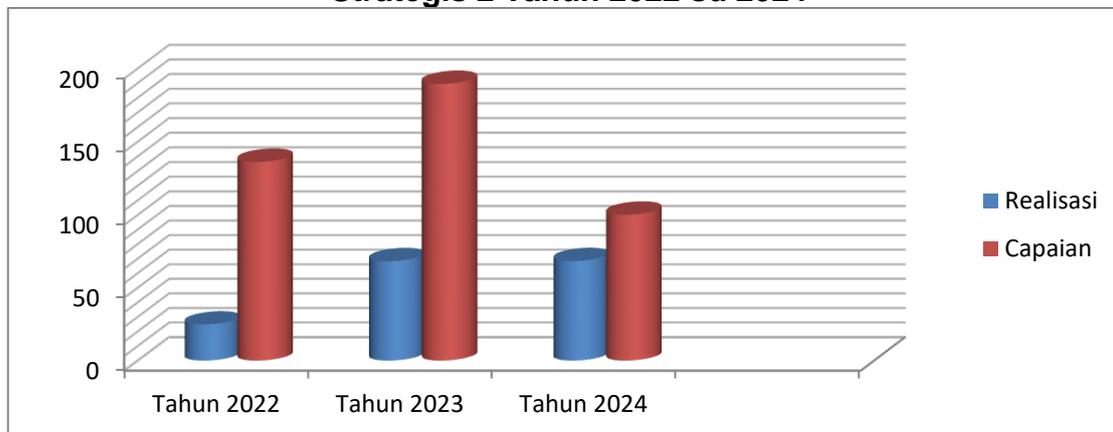
5. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Dan Capaian Kinerja Tahun 2024 Dengan Capaian Kinerja Tahun 2023 Dan Tahun 2022.

Capaian Indikator Sasaran 2 persentase serapan tenaga kerja jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2022 sampai dengan 2024 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada Tabel 3.17 berikut:

Tabel. 3.17
Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2022-2024

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	18,19	24,78	136,22	36,01 %	68,23 %	189,48%	68,23 %	68,32%	100,13%

Gambar 3.8
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2022 sd 2024



Sumber : data diolah 2024

Dari Gambar 3.8 diatas dapat dilihat persentase peningkatan capaian kinerja Tahun 2022 sampai dengan tahun 2024, dimana pencapaian peningkatan realisasi persentase serapan tenaga kerja dari Tahun 2022 ke Tahun 2023 meningkat sebesar 175,34%, sedangkan persentase peningkatan dari Tahun 2023 ke Tahun 2024 terjadi peningkatan sebesar 0,13%. Tidak signifikannya peningkatan realisasi persentase serapan tenaga kerja dari tahun 2023 ke tahun 2024 disebabkan karena kurangnya penempatan tenaga kerja ke luar negeri khususnya Malaysia oleh pemerintah Sumatera Barat karena adanya kebijakan moratorium penempatan tenaga kerja luar negeri dari Negara Malaysia.

$$\% \text{ Peningkatan} = \frac{(\text{Realiasi Tahun sekarang} - \text{Realiasi Tahun Lalu})}{\text{Realiasi Tahun Lalu}} \times 100\%$$

$$\begin{array}{l} \% \text{ peningkatan Realisasi} \\ \text{Tahun 2022 ke tahun 2023} \end{array} = \frac{68,23 - 24,78}{24,78} \times 100\% = 175,34\%$$

$$\begin{array}{l} \% \text{ peningkatan Realisasi} \\ \text{Tahun 2023 ke tahun 2024} \end{array} = \frac{68,32 - 68,23}{68,23} \times 100\% = 0,13\%$$

6. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan target dengan target Jangka Menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 berdasarkan target Renstra 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 3.18 berikut :

Tabel. 3.18
Perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan target akhir tahun
Renstra 2021-2026

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi 2024	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian s.d 2024 terhadap Renstra 2021-2026
1	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	68,32%	37,97%	180%

Dari Tabel 3.18 di atas dapat dilihat bahwa realisasi Meningkatkan Serapan Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Serapan Tenaga Kerja dari target 6.925 orang (41,50%) terserap sebanyak 9.871 orang (68,32%) dari jumlah pencari kerja sebesar 14.448 orang, dengan capaian sampai dengan tahun keempat Renstra 2021-2026 yaitu sebesar 180% (sangat baik). Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran Strategis 2 Meningkatkan serapan tenaga kerja pada Tahun 2024 jika dibandingkan dengan Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026 melebihi dari Target Renstra 2021-2026.

7. Perkembangan Indikator 5 tahun Terakhir

Pencapaian persentase serapan tenaga kerja yang sudah mencapai target pada tahun ini perlu tetap ditingkatkan untuk tahun berikutnya, walaupun realisasi capaian tersebut sudah diatas angka nasional.

Gambaran Pencapaian persentase serapan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat semenjak tahun 2021 sd 2024, dalam kurun waktu 4 tahun realisasi pencapaian persentase serapan tenaga kerja mengalami fluktuatif, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.9 berikut :



8. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran Strategis 2 meningkatnya serapan tenaga kerja, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan berbagai upaya dan terobosan dengan program dan kegiatan, baik APBD maupun APBN, hal ini dapat dilihat dari persentase peningkatan serapan tenaga kerja. Beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan serapan tenaga kerja diantaranya adalah :

- melakukan pengiriman Tenaga Kerja Dalam Negeri dengan mekanisme AKL, AKAD, AKAN (oleh BP3MI).
Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui AKAD, AKL, AKAN adalah sebanyak 3.807 orang, sebagaimana dilihat pada tabel 3.17 diatas.
- Pelaksanaan Job Fair (Bursa Pasar Kerja) yang menyerap banyak tenaga kerja. Pelaksanaan Job Fair yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerjasama dengan UNP dan Kemnaker mampu menyerap tenaga kerja 1.009 orang



Gambar 3.10
Pelaksanaan Job Fair 7 sd 8 Mei 2024

- Pelaksanaan Penguatan kelembagaan Bursa Kerja Khusus (BKK) pada 19 SMK pusat keunggulan di Sumatera Barat.
 - Berdasarkan Permenaker Nomor 39 Tahun bahwa BKK merupakan salah satu lembaga yang dibentuk untuk membantu Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas perantara kerja. Salah satu tugas Perantara kerja dari BKK tersebut adalah melaporkan aktivitasnya kepada Dinas Tenaga Kerja setempat terkait pelayanan antar kerjatermasuk melaporkan jumlah alumni dan alumni yang telah bekerja.
 - Fakta dilapangan masih banyak BKK yang belum melaporkan data tersebut ke Disnakertrans, sehingga dibutuhkan kerjasama pembinaan SMK melalui Dinas Pendidikan bersama Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Provinsi Sumatera Barat agar menyampaikan data penyerapan alumni di pasar kerja ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota yang nantinya akan diakumulasi dalam laporan Informasi Pasar Kerja oleh Dinas Provinsi sebagai gambaran dari jumlah penempatan tenaga kerja alumni SMK, yang menjadi bagian dari angka serapan Tenaga Kerja di Sumatera Barat.



Gambar 3.11
Pelaksanaan Kegiatan BKK di SMAN 1 Sumbar

- Perluasan Kesempatan Kerja melalui Pelatihan Tenaga Kerja Mandiri.
 - Kondisi Ketenagakerjaan khususnya masalah pengangguran masih terus bertambah ditandai dengan rendahnya penyerapan Tenaga Kerja, baik Sektor formal maupun sektor informal mengakibatkan tingginya angka pengangguran. Hal ini merupakan refleksi kondisi ekonomi yang masih belum mencapai tingkat pertumbuhan yang diharapkan. Sementara pengangguran itu sendiri merupakan ukuran keberhasilan ekonomi, sekaligus menjadi salah satu permasalahan serius ekonomi dalam pasar kerja.
 - Dalam menyikapi situasi dan kondisi tersebut, maka kebijakan yang harus dilakukan adalah mendorong para pelaku sektor agar lebih kreatif dalam menciptakan pola-pola perluasan kesempatan kerja. Adapun pola perluasan kesempatan kerja yang masih cukup luas untuk dikembangkan adalah dibidang Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah melakukan kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Melalui WUB tersebut sebanyak 1.050 orang.
 - Adapun tujuan dilaksanakannya Pelatihan/ Pembeklan Tenaga Kerja Mandiri adalah dalam rangka membentuk wirausaha kecil yang akhirnya dapat menyediakan kesempatan kerja bagi penganggur, memberdayakan ekonomi masyarakat sehingga dapat meredam dampak negatif dari tingginya jumlah penganggur dan mempercepat pemulihan Perekonomian

Daerah dan Nasional, membina Kelompok Usaha Produktif dan mempromosikan/menginformasikan program perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat usaha mandiri guna penyerapan Tenaga Sektor Informal.



Gambar 3.12
Pelaksanaan Pelatihan WUB

- Pelatihan Peningkatan Produktivitas (P3)
 - Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan peningkatan produktivitas adalah dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan penguatan daya saing di perusahaan dan hal ini dapat dilaksanakan dengan pelatihan peningkatan produktivitas. Kegiatan ini dilaksanakan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pembangunan kesadaran pekerja akan pentingnya produktivitas, memberikan pemahaman tentang penerapan teknik-teknik atau metode peningkatan di tempat kerja serta metode untuk memelihara tingkat produktivitas yang telah dicapai.
 - Apabila produktivitas pekerja meningkat maka perusahaan akan turut menerima manfaat dan akhirnya daya saing perusahaan juga meningkat. Apabila produktivitas perusahaan telah meningkat maka para pekerja juga akan dapat menerima manfaat dan kondisi kerja akan lebih baik serta penghasilan akan meningkat. Dengan kata lain, pelatihan peningkatan produktivitas diharapkan dapat memberikan manfaat secara luas kepada seluruh peserta/perusahaan baik internal maupun eksternal.
 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah melaksanakan pelatihan peningkatan produktivitas yang dibiayai dengan dana APBN Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Tahun Anggaran

2024. Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan produktivitas pada Tahun 2024 adalah sebanyak 150 orang.



Gambar 3.13
Pelaksanaan Pelatihan Peningkatan Produktivitas

9. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya : Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Pencapaian Indikator Kinerja Persentase peningkatan serapan tenaga kerja dicapai dengan adanya dukungan beberapa faktor sumber daya yang sangat berperan aktif baik dari ketersediaan SDM dan Anggaran.

Dalam Pelaksanaan Program kegiatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga fungsional Pengantar kerja dan instruktur manajemen dan produktivitas yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja.

Disamping itu adanya dukungan anggaran APBD maupun APBN juga sangat menentukan pencapaian target kinerja. Pada Tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui Program Penempatan Tenaga Kerja mengalokasikan anggaran sebesar Rp.168.128.250,- dengan 3 kegiatan dan 3 sub kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja. Secara Rinci dapat dijelaskan pada tabel 3.19 berikut:

Tabel 3.19
Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Kinerja
Sasaran Strategis 2

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
III	URUSAN TENAGA KERJA				
	Program Penempatan Tenaga Kerja	168.128.250	100	160.225.050	95.29 %
	A Pelayanan Antar Kerja Lintas Kabupaten/Kota	75.000.000	100	67.258.800	89.67 %
1	- Perluasan Kesempatan Kerja	75.000.000	100	67.258.800	89.67 %
B	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	51.453.250	100	51.381.250	99.86 %
	2 - Job Fair/Bursa Kerja	51.453.250	100	51.381.250	99.86 %
C	Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	41.585.000	100	41.585.000	100 %
	3 - Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	41.585.000	100	41.585.000	100 %
	JUMLAH	168.128.250		160.225.050	95,29

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Sesuai dengan tabel 3.19 diatas program yang mendukung sasaran 2 Persentase serapan tenaga kerja terdiri atas 1 (satu) program yaitu Program Penempatan Tenaga Kerja. Dari uraian di atas, maka tingkat efisiensi penggunaan Sumber Daya dalam pencapaian target kinerja Serapan Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel 3.20 berikut.

Tabel 3.20
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capain Kinerja	Realisasi Anggaran (RA)	Pagu Anggaran (PA) Rp	Efisiensi Kinerja	Nilai Efisiensi
Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja	100,13	160.225.050	168.128.250	4,82%	62,05%

$$\begin{aligned}
 \text{Tingkat Efisiensi} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{(\text{PA})} \times 100\% \\
 &= \frac{(168.128.250, - \times 100,13\%) - 160.225.050}{(168.128.250)} \times 100\% \\
 &= \frac{(168.346.817 - 160.225.050, -)}{168.128.250, -} \times 100\% \\
 &= \frac{8.121.767, -}{168.128.250, -} \times 100\% \\
 &= 5\%
 \end{aligned}$$

Ket: PA = Pagu Anggaran
 CK = Capaian Kinerja
 RA = Realisasi Anggaran

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (\text{Efisiensi Kinerja}/20 * 50\% \\
 &= 50\% + (5/20) \times 50\% \\
 &= 50\% + 12,08 \\
 &= 62,08\%
 \end{aligned}$$

Dari Tabel 3.20 diatas, dapat dilihat bahwa Capaian kinerja Sasaran strategis 2 (dua) yaitu Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja dapat terealisasi sebesar 100,13% dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar 95,29% dan tingkat efisiensi sebesar 5% dengan Nilai Efisiensi 62,08%. Berdasarkan hasil analisa di atas dapat disimpulkan bahwa program dan kegiatan ini cukup efektif dilaksanakan untuk pencapaian target kinerja Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja. Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja sangat mendukung dan berdampak signifikan dalam pencapaian target kinerja sasaran strategis 2 yaitu Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja.

Disamping dukungan anggaran dari APBD, pencapaian indikator persentase peningkatan serapan tenaga kerja juga didukung oleh Dana Dekonsentrasi dari Kementerian Ketenagakerjaan melalui Program Pembinaan

Ketenagakerjaan dengan total anggaran sebesar Rp. 351.565.000,- sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.21 berikut.

Tabel 3.21
Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Dekonsentrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024

No	Program	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Penyerapan (%)	Pemberi Tugas Pembantuan
1	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	351.565.000	347.495.225	98,84%	KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN DITJEN BINA PENTA & PKK

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024



1. Penjelasan Terkait Sasaran Yang Akan Diukur Serta Indikator Yang Digunakan

Sasaran Strategis ketiga yang telah ditetapkan menjadi target Kinerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah Meningkatkan Hubungan Industrial Yang Harmonis dengan Indikator Kinerja Pesentase Penyelesaian Kasus Ketengakerjaan. Hubungan industrial yang harmonis di Sumatera Barat penting dalam menunjang kemajuan ekonomi dan sosial di daerah tersebut. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Melalui hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja di Sumatera Barat dapat terjalin dengan baik sesuai aturan yang telah ditetapkan, kasus-kasus ketenagakerjaan di

Sumatera Barat tidak terjadi dan ini akan berdampak kepada peningkatan serapan tenaga kerja sehingga iklim investasi yang baik dapat terlaksana.

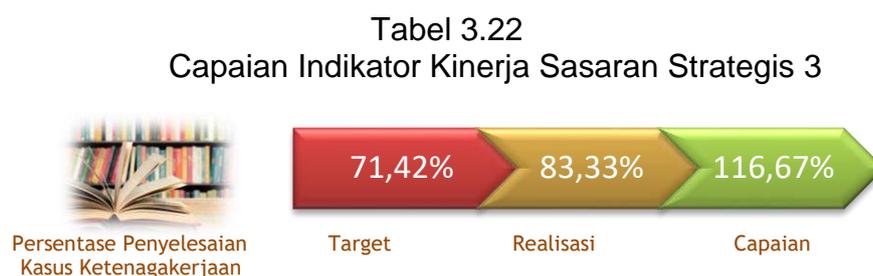
Dalam hal pencapaian Sasaran strategis 3, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat harus melakukan Pengawasan Ketenagakerjaan yang ada di wilayah Sumatera Barat demi tercapainya iklim Ketenagakerjaan yang baik di wilayah Sumatera Barat. Iklim ketenagakerjaan yang baik dapat menurunkan kasus ketenagakerjaan yang terjadi di wilayah hukum ketenagakerjaan Sumatera Barat, jika kasus ketenagakerjaan yang terjadi rendah maka terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis akan tercapai.

2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan Tahun 2024 diharapkan tercapai sebesar 71,42%. Penetapan target indikator persentase tenaga kerja yang kompeten ini berpedoman kepada RPJMD 2021-2026 dan Renstra Disnakertrans 2021-2026.

3. Membandingkan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Pencapaian sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis dengan Indikator Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel 3.22 berikut :



Dari Tabel 3.22 di atas Capaian Sasaran Strategis 3 Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis dengan Indikator Kinerja persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dari target 71,42% dapat direalisasikan sebesar 83,33% dengan tingkat capaian sebesar 116,67 % dengan kategori Sangat Tinggi (> 100%).

4. Cara Menghitung/Mengukur Realisasi Serta Data Dukung Penjelasan Realisasi

Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan dapat dihitung dengan rumusan indikator sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase} \\
 \text{Penyelesaian} \\
 \text{Kasus ketenagakerjaan} &= \left(\frac{\text{kasus HI yg terselesaikan}}{\text{Jumlah kasus HI}} + \frac{\text{Kasus Pengawasan yg terselesaikan}}{\text{kasus pengawasan}} \right) \times 100\% \\
 &= \left(\frac{1}{2} + \frac{24}{72} \right) \times 100\% \\
 &= (50 + 33,33) \times 100\% \\
 &= 88,33\%
 \end{aligned}$$

Realisasi ini diperoleh dari Data Penyelesaian kasus hubungan industrial dan pengawasanr seperti yang terlihat pada Tabel 3.24 dan Tabel 3.25 berikut :

Tabel 3.24
Data Jumlah Kasus Hubungan Industrial Tahun 2024

NO	Pengelola	Target Jumlah Kasus	Jumlah Kasus yang diselesaikan	Jumlah Kasus yang sedang dalam proses
1	PT. ANGKASA PURA II	1		1
2	PT. AMARTHA MIKRO FINTEK	1	1	
	Total	2	1	1

Sumber: Data Bidang HI-Was 2024

Tabel 3.25
Data Jumlah Kasus Pengawasan Tahun 2024

NO	Pengelola	Target Jumlah Kasus	Jumlah Kasus yang diselesaikan	Jumlah Kasus yang sedang dalam proses
1	UPTD Pengawasan Wilayah I	55	12	43
2	UPTD Pengawasan Wilayah II	11	6	5
3	UPTD Pengawasan Wilayah III	6	6	0
	Total	72	24	48

Sumber: Data Bidang HI-Was 2024

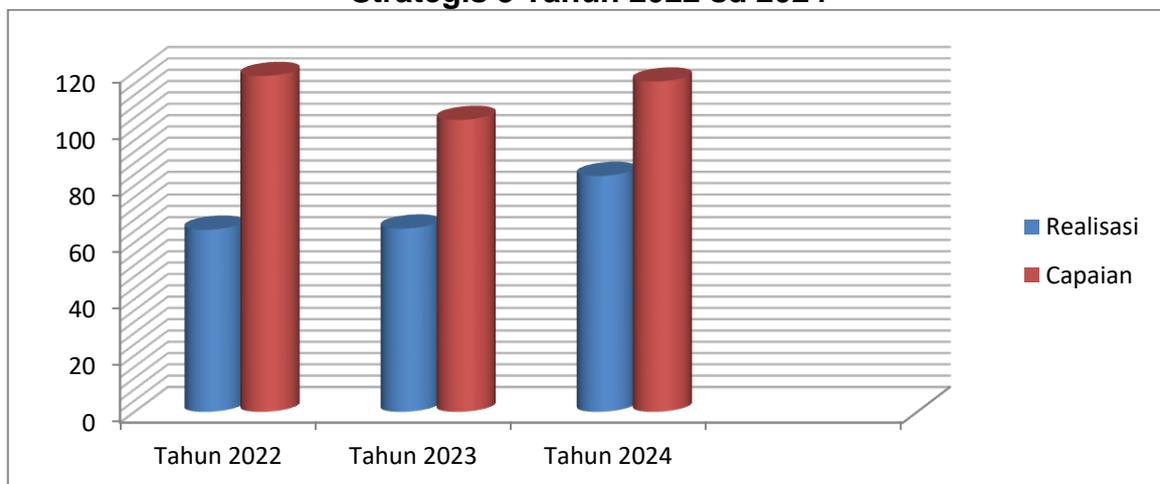
5. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2024 Dengan Capaian Kinerja Tahun 2023 dan 2022.

Capaian Indikator Sasaran Strategis 3 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2023 dan 2022 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada Tabel 3.26 berikut :

Tabel 3.26
Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3
Tahun 2022 sd 2024

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	54,31%	64,43%	118,63%	62,87%	64,84 %	103,13 %	71,42%	83,38 %	116,67 %

Gambar 3.14
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2022 sd 2024



Sumber : data diolah 2024

Dari Tabel 3.26 diatas dapat dilihat persentase peningkatan capaian kinerja Tahun 2022 s/d tahun 2024, dimana pencapaian peningkatan realisasi persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dari Tahun 2022 ke Tahun 2023 meningkat sebesar 0,63%, sedangkan persentase peningkatan dari Tahun 2023 ke Tahun 2024 terjadi peningkatan sebesar 28,31%. Terjadinya peningkatan realisasi

persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dari Tahun 2022 ke Tahun 2023 dan dari tahun 2023 ke tahun 2024 disebabkan karena Sumatera Barat merupakan provinsi yang sangat kondusif di wilayah Sumatera maupun di Indonesia, dikarenakan terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja, jarang sekali terjadi demo dari para pekerja di Sumatera Barat. Hal ini dipicu oleh beberapa *leverage* (daya ungkit) yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, antara lain terlaksananya pembinaan norma kerja di perusahaan, pengawasan ketenagakerjaan diperusahaan, adanya Wajib Laport Ketenagakerjaan, peningkatan cakupan kepesertaan BPJS serta intensnya penyelesaian kasus di perusahaan.

$$\% \text{ Peningkatan} = \frac{(\text{Realiasi Tahun sekarang} - \text{Realiasi Tahun Lalu})}{\text{Realiasi Tahun Lalu}} \times 100\%$$

$$\% \text{ Realisasi peningkatan Realisasi Tahun 2022 ke tahun 2023} = \frac{64,84 - 64,43}{64,43} \times 100\% = 0,63\%$$

$$\% \text{ Realisasi peningkatan Realisasi Tahun 2023 ke tahun 2024} = \frac{83,33 - 64,84}{64,84} \times 100\% = 28,51\%$$

6. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 berdasarkan target Renstra 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 3.28 berikut :

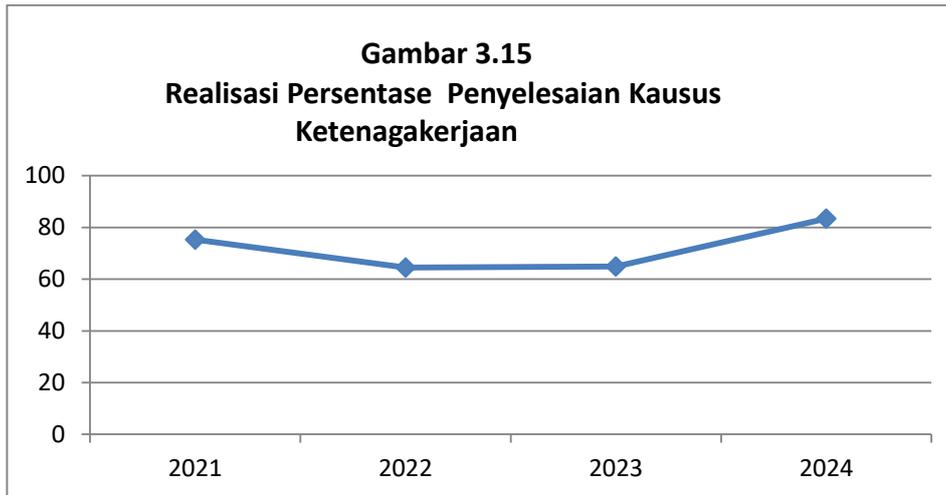
Tabel 3.28
Perbandingan capaian kinerja Tahun 2024 dengan target akhir tahun
Renstra 2021-2026

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi Tahun 2024	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian sd 2024 terhadap Renstra 2021-2026
1	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	83,38%	91,14%	91,49%

Dari tabel 3.28 diatas dapat dilihat bahwa Realisasi meningkatnya hubungan industrial yang harmonis, dengan indikator persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan sebesar 83,38% dengan Target sampai dengan Tahun Kelima Renstra 2021-2026 sebesar 91,14%. Capaian realisasi apabila dibandingkan dengan target yakni 91,49%%. Perlu dilakukan leverage untuk mencapai target sampai dengan tahun ke lima Renstra 2021-2026.

7. Perkembangan indikator 5 Tahun Terakhir

Pencapaian persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan yang sudah mencapai target pada tahun ini perlu tetap ditingkatkan untuk tahun berikutnya. Gambaran Pencapaian persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat semenjak tahun 2021 sd 2024, dalam kurun waktu 4 tahun realisasi pencapaian penyelesaian kasus ketenagakerjaan mengalami peningkatan, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.15 berikut :



8. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Keberhasilan dalam pencapaian Sasaran Strategis 3 meningkatnya hubungan industrial yang harmonis, dengan indikator persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan berbagai upaya dan terobosan dengan program dan kegiatan, baik APBD maupun APBN, hal ini dapat dilihat dari persentase peningkatan penyelesaian kasus ketenagakerjaan.

Keberhasilan pencapaian kinerja untuk Indikator Kinerja persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dengan capaian 16,67%, didukung dengan capaian realisasi Program dan Kegiatan melalui kegiatan pembinaan, monitoring, pengawasan ke setiap perusahaan yang ada di Sumatera Barat, Sosialisasi Peraturan ketenagakerjaan dan pembentukan lembaga-lembaga yang diharuskan dalam suatu perusahaan sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2016 baik melalui dana APBD maupun APBN.

Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan dalam menegakan undang-undang ketenagakerjaan terhadap pekerja. Pengawasan yang dilakukan oleh Tenaga fungsional Pengawas dan Fungsional Mediator yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sehingga kasus-kasus ketenagakerjaan yang terjadi dapat dikurangi atau diselesaikan dengan baik.

Tabel 3.29
Data Perkembangan Hubungan Industrial Tahun 2024

NO	URAIAN	TARGET	REALSASI
1	Peraturan Perusahaan (PP)	19	19
2	Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	2	1
3	LKS Tripartit	0	0
4	LKS Bepartit	0	0
5	Peserta BPJS Ketenagakerjaan	2.844.925	784.143
6	Pengujian Lingkungan Kerja	40	98
7	Pemeriksaan Kesehatan Kerja	40	27
8	Wajib Laporkan Ketenagakerjaan (WLK)	3.449	21.809

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Beberapa upaya yang dilakukan dalam meningkatkan hubungan industrial yang harmonis diantaranya adalah :

- Meningkatkan hubungan industrial di perusahaan melalui :
 - Melakukan pembinaan kepada perusahaan agar dapat menyusun dan mensyahkan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perusahaan.
 - Mendorong pembentukan Lembaga Kerjasama Sama (LKS) Bipartit di perusahaan dan Memberdayakan LKS Tripartit yang sudah terbentuk di Tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota guna menurunkan tingkat perselisihan hubungan industrial.
 - Melakukan pembinaan dalam rangka peningkatan SDM baik perusahaan maupun pekerja terhadap norma-norma ketenagakerjaan.
 - Menerapkan Struktur Skala Upah di Perusahaan.
 - Melakukan pencegahan perselisihan hubungan industrial di perusahaan.
 - Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan.



Gambar 3.16
Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial kepada Perusahaan

- Meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan melalui:
 - penerapan Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). melalui pengujian dan pemeriksaan terhadap perusahaan.
 - Meningkatkan kepatuhan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan.
 - Menurunkan kasus kecelakaan kerja.



Gambar 3.17
Pelaksanaan Pemeriksaan K3 di Perusahaan

- Pengupahan dan kesejahteraan Pekerja, melalui Peningkatan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi
Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan UMP berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 562-840-2024 tanggal 9 Desember 2024 sebesar Rp.2.994.193,47,- sedangkan UMSP juga telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 562-841-2024 tanggal 9 Desember 2024 sebesar Rp.3.024.193.47,-.



Gambar 3.18
Pelaksanaan Penetapan UMP 2023

- Meningkatkan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui Peningkatan kepesertaan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, melalui pelaksanaan FGD Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.



Gambar 3.19
Pelaksanaan FGD Jamsos kepada Perusahaan

- Meningkatkan pengawasan pada perusahaan dalam penerapan Undang-undang ketenagakerjaan ke seluruh Kabupaten/kota yang dilakukan oleh pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan.



Gambar 3.20
Pelaksanaan penegakan Hukum Ketenagakerjaan

Dengan melaksanakan beberapa langkah di atas secara terintegrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat meningkatkan persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif di wilayah tersebut.

9. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya : Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Pencapaian Indikator Kinerja Persentase jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan dicapai dengan adanya dukungan beberapa faktor sumber daya yang sangat berperan aktif baik dari ketersediaan SDM dan Anggaran.

Dalam Pelaksanaan Program kegiatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga fungsional Pengawas ketenagakerjaan, mediator, litkayasa K-3 yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja. Disamping itu adanya dukungan ketersediaan anggaran yang cukup memadai baik melalui anggaran APBN maupun APBD.

Pada Tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui Program Hubungan Industrial dan Program Pengawasan

Ketenagakerjaan yang terdiri dari 2 Program, 3 kegiatan dan 5 Sub Kegiatan dengan anggaran sebesar Rp.430.939.950,-. Anggaran ini masih dirasakan sangat kurang. Namun capaian kinerja dapat dicapai dengan adanya dukungan dan sinergisitas Kabupaten/Kota dan dukungan anggaran Dekonsentrasi dari Pusat. Secara Rinci Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator kinerja Sasaran Strategis 3 dapat dijelaskan pada tabel 3.30 berikut :

Tabel 3.30
Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	URUSAN TENAGA KERJA				
IV	Program Hubungan Industrial	61.000.000	100	58.195.300	95.40 %
A	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	26.000.000	100	25.651.900	98.66 %
1	- Penetapan Upah Minimum Provinsi	26.000.000	100	25.651.900	98.66 %
B	Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Erjanjian Kerja Bersama Untuk Yang Mempunyai Wilayah Kerja Lebih Dari 1 (Satu) Kabupaten/Kota	35.000.000	100	32.543.400	92.98 %
2	- Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	35.000.000	100	32.543.400	92.98 %
V	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	379.775.000	100	345.791.350	91.55%
A	Penyelenggaraan Pengawasan ketenagakerjaan	379.775.000	100	347.691.350	91.55%
1	- Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	41.214.600	100	38.563.750	93.56 %
	- Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan (Was 1)	28.772.500	100	28.239.800	98.14 %
	- Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan (Was 2)	16.055.000	100	15.668.000	97.58 %
	- Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan (Was 3)	14.598.550	100	14.299.500	97.95 %
2	- Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	40.000.000	100	15.165.000	37.91 %

	Penegakan Hukum - Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 1)	19.679.750	100	17.353.800	88.18 %
	Penegakan Hukum - Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 2)	15.114.650	100	14.566.700	96.37 %
	Penegakan Hukum - Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 3)	13.357.950	100	13.239.400	99.11 %
3	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (UPTD K3)	190.801.950	100	190.595.400	99.89 %
	TOTAL	440.775.000	100	405.886.650	92,08%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa program yang mendukung sasaran strategis 3 (tiga) Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis dengan indikator kinerja Persentase jumlah penyelesaian kasus ketenagakerjaan terdiri atas 2 (dua) program yaitu : (1). Program Hubungan Industrial dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 61.000.000,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 58.195.300 (95,40%) dengan realisasi fisik sebesar 100%. (2). Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan jumlah anggaran Rp. 379.775.000,- dengan realisasi keuangan sebesar 345.791.350,- atau sebesar 91,55% dengan realisasi fisik 100%.

Sehingga total anggaran yang dialokasikan untuk mendukung sasaran ini adalah sebesar Rp. 440.775.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 405.886.650 atau sebesar 92,08%.

Tabel 3.31
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Anggaran (RA)	Pagu Anggaran (PA) Rp	Efisiensi Kinerja	Nilai Efisiensi
Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	116,67 %	405.886.650,-	440.775.000,-	25%	111,46%

$$\begin{aligned}
 \text{Tingkat Efisiensi} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{\text{PA}} \times 100\% \\
 &= \frac{(440.775.000,- \times 116,67\%) - 405.886.650,-}{440.775.000,-} \times 100\% \\
 &= \frac{(514.252.193 - 403.986.650)}{440.775.000} \times 100\% \\
 &= \frac{108.365.543}{440.775.000} \times 100\% \\
 &= 25\%
 \end{aligned}$$

Ket : PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (\text{TE}/20) * 50\% \\
 &= 50\% + (25/20) \times 50\% \\
 &= 50\% + 61,5\% \\
 &= 111,46\%
 \end{aligned}$$

Dari tabel 3.31 di atas, dapat dilihat bahwa penggunaan sumberdaya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung Sasaran Strategis 3 (tiga) yaitu Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 98% telah mampu menghasilkan capaian kinerja Sasaran Strategis yang sangat baik di atas 100% yaitu 116,67% dengan tingkat efisiensi sebesar 25% dan Nilai Efisiensi 111,46%

Program kegiatan yang dilakukan untuk mencapai Hubungan Industrial yang harmonis yang pertama Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja, kegiatan ini dilaksanakan sebagai pembinaan dan pemeriksaan norma ketenagakerjaan di Perusahaan (termasuk perusahaan yang mempekerjakan TKA). Selanjutnya kegiatan Penagakan Hukum Ketenagakerjaan dimana kegiatan ini bertujuan

memastikan tegaknya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan penyelesaian kasus permasalahan hukum baik di Perusahaan ataupun Badan Usaha berdasarkan pengaduan dari Pekerja, LK Pengawas Ketenagakerjaan, Berita Media Cetak maupun Online, perintah atasan dan lain-lain yang relevan dengan dugaan pelanggaran norma hukum ketenagakerjaan. Yang terakhir kegiatan pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kegiatan ini dilakukan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi pekerja dan pekerja yang sehat juga produktif. Kegiatan Pelayanan K3 ini meliputi pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan kerja.

Pelaksanaan program dan kegiatan serta upaya lain yang mendukung baik itu Kabupaten/Kota maupun program dan kegiatan melalui anggaran APBN sangat berpengaruh terhadap pencapaian target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3 Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis antara pekerja dan pemberi kerja/perusahaan dan menurunkan jumlah kasus ketenagakerjaan yang terjadi di Sumatera Barat. Hal ini tentunya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan serapan tenaga kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang menjadi tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Dengan tingginya serapan tenaga kerja akan berdampak pada pengurangan Tingkat Pengangguran Terbuka di Sumatera Barat. Alokasi Anggaran APBN dapat dilihat pada Tabel 3.32 berikut.

Tabel 3.32
Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Dekonsentrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024

No	Program	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Penyerapan (%)	Pemberi Tugas Pembantuan
1	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	950.996.000	947.666.070	99,65	KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN DITJEN HI & JAMSOS
2	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	352.945.000	347.492.200	98,46	KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN DITJEN BIMWASNAKER & K3

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Dari pelaksanaan kedua program di atas serta dukungan dari Anggaran APBN dan sinergisitas Kabupaten/Kota maka pencapaian target Sasaran Strategis Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis dengan indikator

kinerja Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan cukup efisien dapat dicapai dan tingkat efisiensi penggunaan sumberdaya terhadap pencapaian target dapat dilihat pada tabel 3.32 berikut



1. Penjelasan Terkait Sasaran Yang Akan Diukur Serta Indikator Yang Digunakan

Sasaran Strategis keempat yang telah ditetapkan menjadi target Kinerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator Kinerja Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP) dan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans).

Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKT) dan Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP) digunakan untuk mengukur tingkat perkembangan dan kemajuan kawasan transmigrasi dan satuan permukiman transmigrasi berdasarkan Dimensi Ekonomi, Dimensi Sosial Budaya, Dimensi Lingkungan, Dimensi Jejaring Sarana dan Prasarana serta Dimensi Kelembagaan.

Status Satuan Permukiman dapat diketahui dari Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP), sedangkan Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi dapat diketahui dari Nilai IPKTrans. Tujuan penentuan status perkembangan kawasan transmigrasi adalah : (1) menetapkan status/indeks

perkembangan tahapan perkembangan Satuan Permukiman (SP), Pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP), SKP dan Kawasan Transmigrasi, (2) memberikan informasi mengenai kebutuhan intervensi yang lebih akurat sesuai dengan lokus, fokus dan tempo dalam mewujudkan kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah yang berdaya saiang; dan (3) memudahkan pengalokasian anggaran pembangunan ketransmigrasian, baik yang dananya bersumber dari Kemendesa PDT dan Transmigrasi, Kementerian/Lembaga lain, pemerintah daerah, maupun stakeholder terkait.

Sedangkan manfaat yang diharapkan dengan penetapan Indikator Pembangunan Kawasan Transmigrasi adalah : (1) Diketuinya status/indeks perkembangan tahapan pengembangan SP, Pusat SKP, SKP dan Kawasan Transmigrasi; (2) diketahuinya inisiatif masyarakat yang dapat dikembangkan untuk mewujudkan kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah yang berdaya saing, (3) tersusunnya strategi pembangunan dan pengembangan SP, Pusat SKP, SKP dan Kawasan Transmigrasi, (4) terumuskannya pilihan intervensi yang tepat melalui simulasi pembangunan kawasan transmigrasi dan (5) tersedianya acuan dalam penyusunan APBN K/L dan APBD Provinsi/Kabupaten/Kota dan stakeholder lainnya.

2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

IPSP diharapkan tercapai pada Tahun 2024 sebesar 75,89 dan IPKTrans diharapkan tercapai 76,53. Penetapan target indikator tersebut berpedoman kepada Realisasi Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tahun 2023, dikarenakan lebih tinggi dibandingkan target pada RPJMD 2021-2026 dan Renstra Disnakertrans 2021-2026 yang hanya 42 untuk IPSP dan 76,10 untuk IPKTrans.

Target Renstra 2021-2026 untuk IPSP adalah sebesar 42 (indeks) dan untuk IPKTrans sebesar 76,10 (Indeks), berbeda dengan penyusunan Target Perjanjian Kinerja 2024 yaitu sebesar 75,89 untuk IPSP dan 76,53 untuk IPKTrans, hal ini disebabkan karena realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2023 telah mencapai 75,89 untuk IPSP dan 76,53 untuk IPKTrans, sehingga untuk penetapan Target Perjanjian Kinerja 2024 Disnakertrans harus menyesuaikan

dengan realisasi PK 2023 yaitu sebesar 75,89 untuk IPSP dan 76,53 untuk IPKTrans.

3. Membandingkan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Pencapaian sasaran Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator IPSP dan IPKTrans dapat dilihat pada tabel 3.33 berikut :

Tabel 3.33
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4



Tabel 3.34
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4



Dari Tabel 3.33 dan 3.34 diatas Capaian Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator Kinerja IPSP dari Target 75,89 tercapai 76,17 dengan capaian 100,36% sedangkan IPKTrans dari target 76,53 tercapai 78,67 dengan capaian 102,79% dengan kategori Sangat Tinggi (> 100%).

4. Cara Menghitung/Mengukur Realisasi Serta Data Dukung Penjelasan Realisasi

Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator Kinerja Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi dan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi dapat dihitung dengan rumusan indikator sebagai berikut :

$$\text{Nilai IPSP/IPKTrans} = w_i \times D_i$$

Keterangan : W_i = Bobot,

D_i = Nilai Indeks Dimensi

Tabel 3.35
Hasil Evaluasi IPSP UPT Padang Tarok SP. 1

No	Dimensi	Nilai Indeks (Di)	Bobot (Wi)	Indeks Komposit
1	Dimensi Ekonomi	61,54	0,2622	16,14
2	Dimensi Sosial Budaya	81,48	0,2447	19,94
3	Dimensi Lingkungan	84,21	0,0766	6,45
4	Dimensi Jejaring Prasarana dan Sarana	84,38	0,3599	30,37
5	Dimensi Kelembagaan	57,89	0,0566	3,28
	Jumlah Indeks Komposit			76,17

Sedangkan perhitungan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi, merupakan hasil perhitungan dari nilai Indeks sbb :

Tabel 3.36
Penetapan IPK Trans Lunang Silaut

No	Dimensi	Nilai Indeks	Indeks Komposit
1	Dimensi Ekonomi	69,76	27,35
2	Dimensi Sosial Budaya	80,79	10,53
3	Dimensi Lingkungan	94,73	7,32
4	Dimensi Jejaring Prasarana dan Sarana	83,06	23,50
5	Dimensi Kelembagaan	84,79	9,97
	Jumlah Indeks Komposit		78,67

Dari Tabel 3.35 diatas dapat dilihat tingkat perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP) Padang Tarok SP 1 Kabupaten Sijunjung sudah sebesar 76,17, berada pada Tahap Kemandirian (Nilai Indeks ≥ 75), sedangkan Pada Tabel 3.36 Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut sudah berada di Tahap Berdaya Saing dengan nilai IPKrans 78,67 (Nilai Indeks ≥ 75) sesuai target yang ditetapkan oleh Kementerian.

5. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Capaian Indikator Sasaran Strategis 4 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2022 s.d 2024 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.37 berikut:

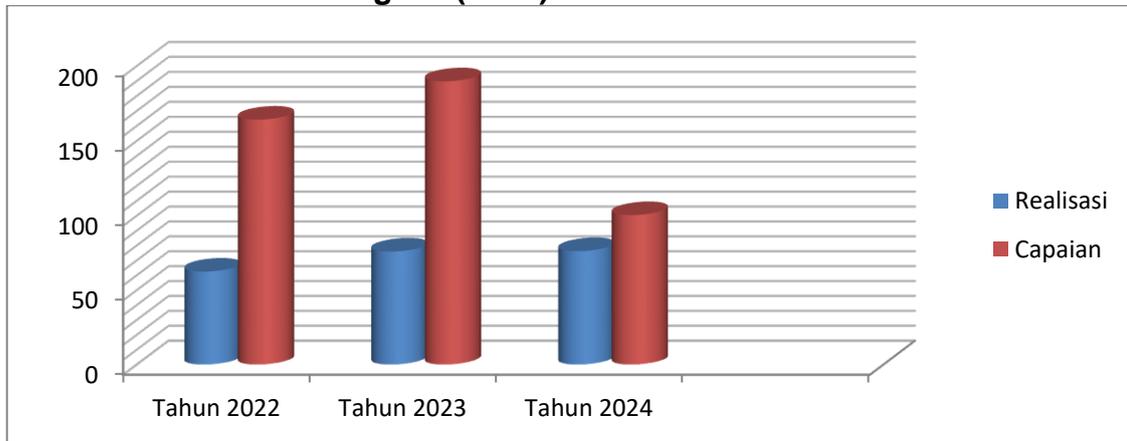
Tabel 3.37
Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2022 sd 2024

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	38,04	62,44	164,14	40	75,89	189,73	75,89	76,17	100,36
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	68,07	70,27	103,23	72,08	72,08	100	76,53	78,67	102,79

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2024

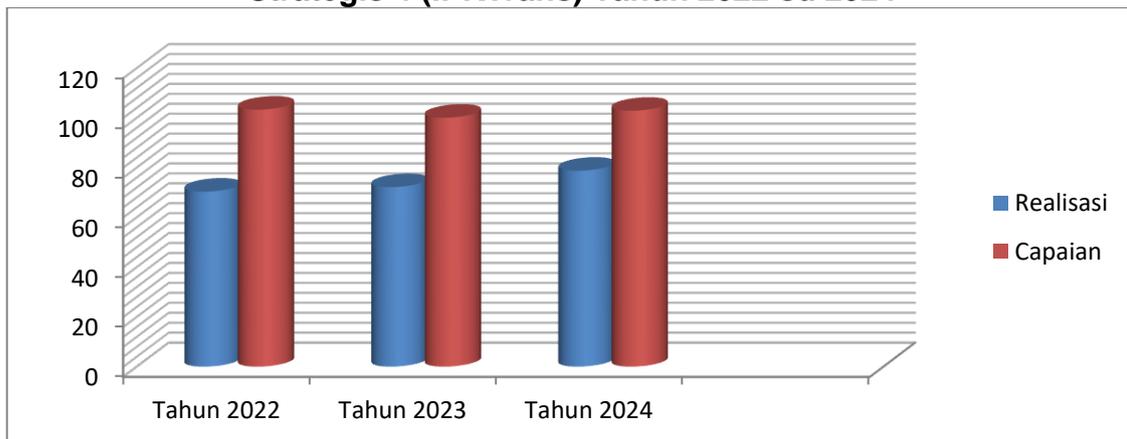
Dari Tabel 3.37 diatas, capaian kinerja Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dapat dilihat bahwa capaian kinerja Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) Tahun 2024 sebesar 100,36% sedangkan Tahun 2023 mencapai 189,73% dan capaian kinerja Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) Tahun 2024 sebesar 102,79% sedangkan Tahun 2023 mencapai 100%, kondisi ini juga sangat dipengaruhi oleh komitmen pemerintah pusat dalam mengalokasikan anggaran mandatory untuk UPT Bina (Padang Tarok SP.1) serta kolaborasi yang baik antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten dalam Pelaksanaan revitalisasi kawasan transmigrasi.

Gambar 3.21
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran
Strategis 4 (IPSP) Tahun 2022 sd 2024



Sumber : data diolah 2024

Gambar 3.22
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran
Strategis 4 (IPKTrans) Tahun 2022 sd 2024



Sumber : data diolah 2024

Persentase peningkatan Nilai IPSP maupun IPKTrans dari Tahun ke tahun juga mengalami peningkatan, dimana peningkatan IPSP dari Tahun 2022 ke tahun 2023 adalah sebesar 21,54% dan dari Tahun 2023 ke tahun 2024 adalah sebesar 0,37%. Terjadinya peningkatan realisasi IPSP Padang Tarok SP 1 disebabkan karena pada Tahun 2024 melalui anggaran mandatory Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi, konektifitas jalan antar lingkungan permukiman sudah mulai tersambung, yang berdampak kepada peningkatan perekonomian masyarakat.

Sedangkan persentase peningkatan nilai IPKTrans dari Tahun 2022 ke tahun 2023 adalah sebesar 2,58%, persentase peningkatan IPKTrans 2023 ke 2024 adalah sebesar 9,14%. Terjadinya peningkatan Nilai IPKTrans di KPB Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan juga didorong dengan peningkatan jejaring sarana prasarana dengan direvitalisasinya pusat bisnis yang berada di KPB Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan.

$$\% \text{ Peningkatan} = \frac{(\text{Realiasi Tahun sekarang} - \text{Realiasi Tahun Lalu})}{\text{Realiasi Tahun Lalu}} \times 100\%$$

$$\begin{array}{l} \% \text{ Realisasi peningkatan IPSP} \\ \text{Tahun 2022 ke tahun 2023} \end{array} = \frac{75,89 - 62,44}{62,44} \times 100\% = 21,54\%$$

$$\begin{array}{l} \% \text{ Realisasi peningkatan IPSP} \\ \text{Tahun 2023 ke tahun 2024} \end{array} = \frac{76,17 - 75,89}{75,89} \times 100\% = 0,37 \%$$

$$\begin{array}{l} \% \text{ Realisasi peningkatan IPKTrans} \\ \text{Tahun 2022 ke tahun 2023} \end{array} = \frac{72,08 - 70,27}{70,27} \times 100\% = 2,58\%$$

$$\begin{array}{l} \% \text{ Realisasi peningkatan IPKTrans} \\ \text{Tahun 2023 ke tahun 2024} \end{array} = \frac{78,67 - 72,08}{72,08} \times 100\% = 9,14\%$$

6. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi pada Tahun 2024 yang juga merupakan bagian dari target Renstra Dinas tahun 2021-2026 dalam mendukung capaian RPJMD dapat dilihat pada tabel 3.38 berikut :

Tabel 3.38
Perbandingan capaian kinerja 2024 dengan target akhir tahun
Renstra 2021-2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian sd 2024 terhadap Renstra 2021-2026
1	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	76,17%	51	149%%
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	78,67%	79	99,58,%

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2024

Dari Tabel 3.38 diatas. dapat dilihat bahwa Target Kinerja Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator Kinerja IPSP telah tercapai melebihi target Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat. IPSP yang menjadi penilaian Disnakertrans pada saat ini adalah Satuan Permukiman Transmigrasi Padang Tarok SP 1 yang berada di Kawasan Transmigrasi Muara Takung Kamang Baru Kabupaten Sijunjung, dengan status Mandiri, dan pada akhir tahun 2024 kemaren telah ditempatkan sebanyak 16 KK Warga Transmigrasi dalam rangka pemenuhan Daya Tampung.

Untuk IPKTrans realisasi 2024 nilai IPKTrans 78,67 hampir mencapai target akhir tahun RPJMD 2021-2026 yaitu sebesar 79, namun secara Nasional KPB Lunang Silaut telah menjadi kawasan yang berdaya saing di Tahun 2024 dengan nilai IPKTrans telah melebihi 75. Kawasan Perkotaan Baru Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan merupakan 1 (satu) dari 7 (tujuh) kawasan prioritas nasional yang ditargetkan menjadi kawasan yang berdaya saing di tahun 2024.

7. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Capaian Kinerja sasaran Berkembangnya Kawasan Transmigrasi pada indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) berkontribusi sebesar 1.00 % dan terhadap indikator Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) berkontribusi sebesar 1,89% terhadap pencapaian target kinerja Kementerian Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Hal ini disebabkan

karena Kawasan Muran Takung Kamang Baru Kabupaten Sijunjung 1 dari 100 Kawasan yang menjadi prioritas Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi (Padang Tarok SP.1) sedangkan kawasan Perkotaan Baru (KPB) Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan merupakan 1 dari 53 Kawasan yang menjadi prioritas nasional dimana pada RPJMN 2019-2024 ditargetkan menjadi kawasan Transmigrasi yang berdaya saing.

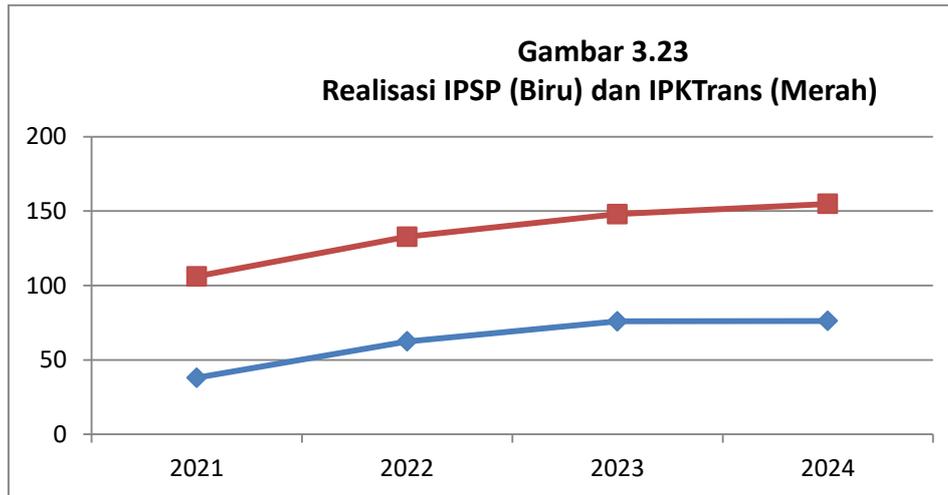
Tabel 3.39
Perbandingan capaian kinerja dengan Capaian Nasional

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Realisasi Nasional	Capaian (%)
1	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	1 SP	100 SP	1,00%
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	1 Kawasan	53 Kawasan	1,89%

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2024

8. Perkembangan Indikator 5 Tahun Terakhir

Pencapaian Sasaran 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator IPSP dan IPKTrans yang sudah mencapai target pada tahun ini perlu tetap ditingkatkan untuk tahun berikutnya. Gambaran Pencapaian IPSP dan IPKTrans yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat semenjak tahun 2021 sd 2024, dalam kurun waktu 4 tahun realisasi pencapaian IPSP dan IPKTrans mengalami peningkatan, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.23 berikut :



9. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Keberhasilan pencapaian kinerja untuk Indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) 100,36% dan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) dengan capaian 102,79% sangat didukung oleh capaian pelaksanaan program dan kegiatan baik melalui APBD maupun APBN. Kegiatan pembinaan pada lokasi transmigrasi yang secara berkelanjutan diberikan kepada 221 KK transmigran. Monitoring dan koordinasi lintas sektor terkait ditingkat provinsi dan kabupaten dilakukan secara intens. Pembangunan sarana dan prasarana dalam upaya meningkatkan akses ke lokasi transmigran. Disamping itu sinergisitas program dan kegiatan antara Pusat, Provinsi dan Kabupaten terus dilakukan dalam penyusunan perencanaan dan pelaporan program. Hingga sekarang terdapat 237 KK transmigran di Padang Tarok SP.1 Kabupaten Sijunjung yang merupakan transmigrans yang berasal dari daerah Jawa Tengah, D.I Yogyakarta, Lampung dan Sijunjung.

Penempatan transmigrasi baru di UPT Padang Tarok SP.1 Kabupaten Sijunjung telah dimulai sejak tahun 2016 sebanyak 30 KK, kemudian dilanjutkan penempatan tahap kedua pada tahun 2018 sebanyak 191 KK, sedangkan pada Tahun 2024 telah ditempatkan 16 KK Transmigran, sehingga total jumlah transmigran yang telah ditempatkan di Padang Tarok SP.1 Kabupaten Sijunjung sebanyak 237 KK/921 jiwa, dengan rincian 149 KK Transmigrasi Penduduk Asal

(TPA) dari Provinsi Jawa Tengah, D.I Yogyakarta dan Lampung, serta 90 KK Transmigrasi Penduduk Setempat (TPS), sehingga, dari 300 KK daya tampung masih tersisa 63 KK yang masih berpotensi untuk ditempatkan dilokasi Padang Tarok SP.1 Kabupaten Sijunjung.



Gambar 3.24
Pelepasan Warga Trans sebanyak 9 KK dari Prov. Lampung dan DI Yogyakarta oleh Kadis Nakertransi



Gambar 3.25
Pengadaan Jadup Beras di Bulog Drive Untuk 16 KK Warga Transmigrasi Padang Tarok SP 1



Gambar 3.26
Penmeriksaan Kesehatan TPA sebelum ditempatkan di Lokasi Padang Tarok SP 1



Gambar 3.27
Distribusi perbekalan Transmigrasi penempatan Tahun 2024

Pada Minggu, 15 Desember 2024 telah dilakukan pelepasan Transmigran Penduduk Asal Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Provinsi Lampung ke lokasi Padang Tarok SP.1 di Aula Dinas Nakertrans Provinsi Sumbar. Oleh Kadis Nakertrans Sumbar. Dari Provinsi DIY sebanyak 7 KK (25 jiwa) yang terdiri dari Kabupaten Sleman 2 KK (5 jiwa), dari Kota Yogyakarta 2 KK (7 jiwa), dari

Kabupaten Kulon Progo 2 KK (9 Jiwa) dan dari Kabupaten Gunung Kidul 1 KK (4 jiwa). Sementara itu dari Provinsi Lampung 2 KK (9 Jiwa). Sedangkan dari TPS Sijunjung telah ditempatkan sebanyak serta 7 KK (30 Jiwa) ke Padang Tarok SP 1.

Jumlah KK yang sudah ditempatkan di lokasi Padang Tarok SP.1, Tahun 2016 ditempatkan 30 KK (121 jiwa) Transmigrasi yang terdiri dari 5 KK dari Kabupaten Klaten Jawa Tengah, 5 KK dari DIY, 20 KK dari TPS (Korban gempa Agam 5 KK, dan Pariaman 3 KK) serta Padang Tarok 12 KK.

Tahun 2018 kembali ditempatkan Transmigran sebanyak 191 KK (736 Jiwa) dengan rincian Provinsi Jawa Tengah 120 KK (468 jiwa), Provinsi DIY 10 KK (31 jiwa), TPS Padang Tarok 61 KK (231 jiwa).

Program transmigrasi ini untuk melindungi dan menjaga keutuhan Indonesia dan untuk mengubah kehidupan menjadi lebih baik sebagaimana tagline dari Kementerian Transmigrasi “ Kesejahteraan Untuk Semua.”

Bersinergi dengan program food estate untuk membangun kedaulatan pangan, diharapkan para Transmigran yang telah dididik didaerah asalnya dapat bekerja giat.

10. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya : Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Pencapaian Indikator Kinerja Meningkatnya kemandirian Transmigran dicapai dengan adanya dukungan beberapa faktor sumberdaya yang sangat berperan aktif baik dari ketersediaan SDM dan Anggaran.

Dalam Pelaksanaan Program kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga Penggerak Swadaya Masyarakat. SKPD terkait Provinsi dan Kabupaten/Kota yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja. Disamping itu adanya dukungan ketersediaan anggaran yang cukup memadai baik melalui anggaran APBD maupun APBN. Untuk pencapaian indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) dan IPKTrans, pada tahun 2024 alokasi anggaran untuk Bidang Transmigrasi adalah

sebesar Rp. 67.000.000.- dengan 1 (satu) program, 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) sub kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja. Secara Rinci dapat dijelaskan pada tabel 3.35 berikut:

Tabel 3.40
Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian
Sasaran Strategis 4

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	URUSAN TRANSMIGRASI				
VII	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	67.000.000	100	66.592.720	99,39
	Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari lintas daerah Kab/Kota dalam 1 daerah provinsi	67.000.000	100	66.592.720	99,39
45	- Penyuluhan Transmigrasi	67.000.000	100	66.592.720	99,39
	JUMLAH	67.000.000	100,00	66.592.720	99,39

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Sesuai dengan tabel 3.40 diatas program yang mendukung Sasaran Strategis 4 (empat) Berkembangnya Kawasan Transmigrasi melalui Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 67.000.000.-, realisasi keuangan sebesar Rp. 66,592.720 (99,39%) dengan realisasi fisik sebesar 100%. Untuk Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi anggaran tidak tersedia pada Tahun 2024. Perhitungan Nilai IPKTrans merupakan hasil pengukuran yang dilakukan oleh Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi pada akhir tahun 2024, dimana peningkatan Nilai IPKTrans Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan didukung oleh Pemerintah Pusat melalui anggaran Tugas Pembantuan, dan pada akhir tahun 2024 kawasan tersebut sudah menjadi kawasan yang berdaya saing dengan Nilai IPKtrans mencapai 78,67 dari target 76,53..

Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Dana dibandingkan dengan Pencapaian Realisasi Sasaran Stategis 4 dapat dilihat pada Tabel 3.41 berikut :

Tabel 3.41
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (CK)	Realisasi Anggaran 2024 (RA)	Pagu Anggaran Tahun 2024 (PA)	% Tingkat Efisiensi	% Nilai Efisiensi
Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	100,36	66.592.720,-	67.000.000,-	0,96	52,4
	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	102,79	-	-	-	-

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2024

Dari tabel 3.41 diatas. dapat dilihat bahwa pelaksanaan program pembangunan kawasan transmigrasi cukup efisien terhadap penyerapan anggaran dalam pencapaian indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) dengan tingkat efisiensi sebesar 1% dan Nilai Efisiensi 52,4%. Sedangkan untuk program pengembangan kawasan transmigrasi, alokasi anggaran dari APBD Tahun 2024 tidak tersedia, sehingga tingkat efisiensi anggaran tidak dapat kami hitung.

$$\begin{aligned}
 \text{Tingkat Efisiensi IPSP} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{\text{PA}} \times 100\% \\
 &= \frac{(67.000.000 \times 100,36\%) - 66.592.720}{67.000.000} \times 100\% \\
 &= \frac{(67.241.200 - 66.592.720,-)}{67.000.000,-} \times 100\% \\
 &= \frac{648.480}{67.000.000,-} \times 100\% \\
 &= 1\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (\text{TE}/20) * 50\% \\
 &= 50\% + (1/20) \times 50\% \\
 &= 50\% + 2,4\% \\
 &= 52,4 \%
 \end{aligned}$$

Dampak dari pencapaian Sasaran Berkembangnya Satuan Permukiman Transmigrasi berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat transmigrasi. Melalui Anggaran APBN selama 5 (lima) tahun Pemerintah masih mengalokasikan anggaran untuk pembangunan sarana dan prasarana fasilitas di kawasan transmigrasi. Hal ini dilakukan hingga warga di satuan permukiman transmigrasi sudah mandiri dan siap untuk diserahkan kepada pemerintah daerah (UPT Serah). Dukungan anggaran APBN dapat dilihat pada Tabel 3.42 berikut :

Tabel 3.42

Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Tugas Pembantuan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024

No	Program	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Penyerapan (%)	Pemberi Tugas Pembantuan
1	Program Daerah Tertinggal, Kawasan Perbatasan, Perdesaan, dan Transmigrasi	799.548.000,-	787.931.166,-	99,55%	KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI DITJEN PPK TRANS

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024



1. Penjelasan Terkait Sasaran Yang Akan Diukur Serta Indikator Yang Digunakan

Sasaran Strategis 5 yaitu Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah merupakan serangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat ukur dan prosedur yang telah dirancang dan disusun untuk tujuan penetapan. pengukuran. pengumpulan data. pengklasifikasian dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah. Nilai AKIP merupakan penilaian terhadap penerapan AKIP pada instansi pemerintah yang sejalan dan konsisten dengan penerapan Reformasi yang telah berorientasi pada outcome dan upaya untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Penguatan Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan public kepada masyarakat.

2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

Target Nilai Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 adalah sebesar 78,05 (BB), diharapkan tercapai pada Tahun 2024 sebesar 78,40 (BB) sama dengan realisasi SAKIP Tahun 2023. Penetapan target indikator tersebut berpedoman kepada target RPJMD 2021-2026 dan Renstra Disnakertrans 2021-2026.

3. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Pencapaian Sasaran 5 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dapat dilihat pada tabel 3.43 berikut :



Dari Tabel 3.43 diatas Capaian Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dari Target 78,05 (BB) tercapai 78, 40 (BB) dengan capaian 100,44% dengan kategori Sangat Tinggi (> 100%).

4. Cara Menghitung/Mengukur Realisasi Serta Data Dukung Penjelasan Realisasi

Sistem penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) mengacu pada Indikator pengukuran yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN RB) yang meliputi :

Tabel 3.44
Indikator Penilaian AKIP

No.	Komponen Yang Dinilai	Sub Komponen			Total Bobot (%)
		Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
1.	Perencanaan kinerja	6	9	15	30,00
2.	Pengukuran Kinerja	6	9	15	30,00
3.	Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15,00
4.	Evaluasi Internal	5	2,5	12,5	25,00
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	20	30	50	100,00

Pada tabel 3.45 dapat kita lihat kategori Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah.

Tabel 3.45
Tabel Kategori Akuntabilitas Kinerja Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan, memimpin perubahan berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
3	BB	>70-80	Sangat Baik, akuntabel berkinerja baik, memiliki system manajemen kerja yang andal
4	B	>60-70	Baik, akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50-60	Cukup, (memadai), akuntabilitas kerjanya sudah cukup baik, taat kebijakan, memiliki system yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar
6	C	>30-50	Kurang, system dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki system untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan monitor dan perbaikan mendasar
7	D	0-30	Sangat Kurang, system tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat memperoleh Nilai 78,40 dengan Kategori BB dengan pengertian Sangat Baik, dengan Nilai sebagai berikut :

Tabel 3.46
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2023

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai 2024
1.	Perencanaan kinerja	30,00	25,11
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	23,84
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	11,16
4.	Evaluasi Internal	25,00	18,29
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP		78,40
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		BB

Sumber data : Hasil Evaluasi SAKIP Disnakertrans Prov Sumbar Tahun 2024.

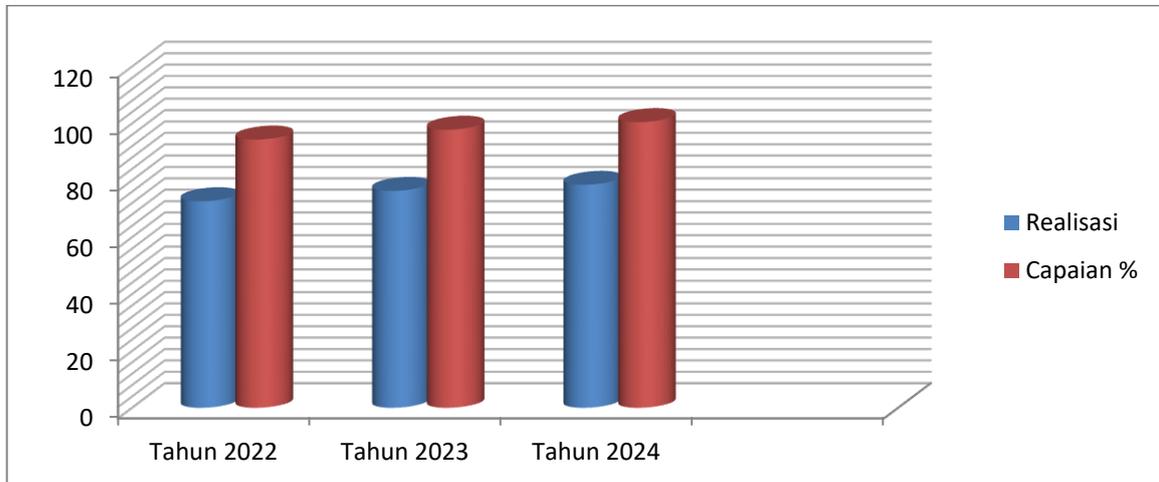
5. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Capaian Indikator Sasaran Strategis 5 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2022 s.d 2024 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.47 berikut :

Tabel 3.47
Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 5
Tahun 2022 sd 2024

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (77)	BB (72,61)	94,30 %	BB (78)	BB (76,26)	97,76 %	BB (78,05)	BB (78,40)	100,44%

Gambar 3.28
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 5
Tahun 2022 sd 2024



Dari Gambar 3.28 diatas. dapat dilihat bahwa target indikator Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dari tahun 2022 s/d 2024 dapat terealisasi dengan baik dengan peningkatan capaian kinerja dari tahun 2022 ke tahun 2023 sebesar 5,03%, sedangkan peningkatan realisasi kinerja dari tahun 2023 ke tahun 2024 adalah sebesar 2,80%. Capaian realisasi kinerja OPD terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

$$\% \text{ Peningkatan} = \frac{(\text{Realiasi Tahun sekarang} - \text{Realiasi Tahun Lalu})}{\text{Realiasi Tahun Lalu}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \% \text{ Realisasi peningkatan} \\ \text{Tahun 2022 ke tahun 2023} &= \frac{76,26 - 72,61}{72,61} \times 100\% = 5,03\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \% \text{ Realisasi peningkatan} \\ \text{Tahun 2023 ke tahun 2024} &= \frac{78,40 - 76,26}{76,26} \times 100\% = 2,80\% \end{aligned}$$

6. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 5 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 berdasarkan target Renstra 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 3.48 berikut :

Tabel 3.48
Perbandingan capaian kinerja 2024 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026

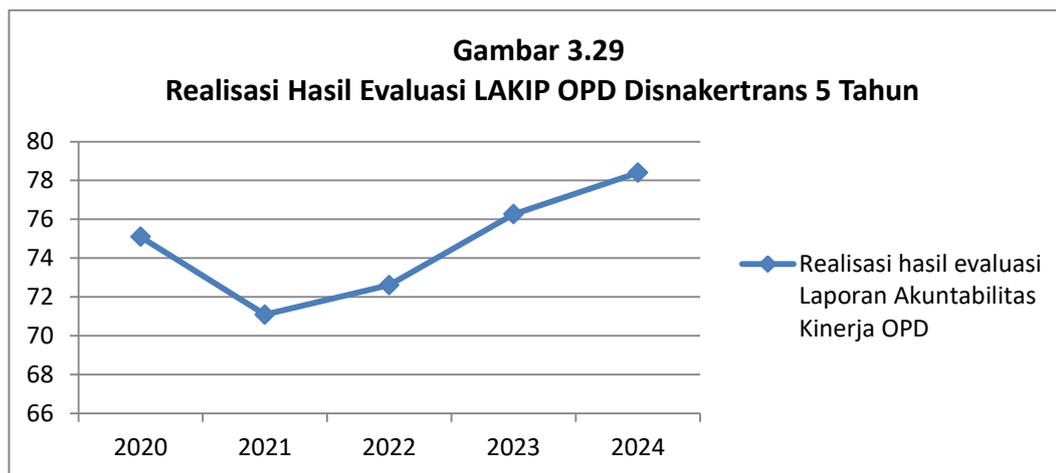
NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Realisasi 2024	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian tahun 2024 terhadap Renstra 2021-2026
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (78,40)	A (80,01)	97,99%

Dari tabel 3.48. di atas dapat dilihat bahwa capaian Sasaran Strategis 5 dari target Akhir Tahun Renstra Tahun 2021-2026 adalah sebesar 97,99% dengan Target Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD sebesar 80,01 (A), dengan capaian dan indikator Persentase capaian Realisasi keuangan Pelaksanaan Program/Kegiatan tepat waktu sesuai anggaran kas. Diharapkan Capaian dari indikator Sasaran Strategis 5 ini dapat terealisasi 100% sampai akhir Renstra 2026 nanti.

7. Perkembangan Indikator 5 Tahun Terakhir

Pencapaian Sasaran 5 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD yang sudah mencapai target pada tahun ini perlu ditingkat untuk tahun berikutnya. Hal ini dilakukan dalam rangka mendukung pencapaian Target Provinsi Sumatera Barat untuk mendapatkan kategori A (Memuaskan).

Gambaran Pencapaian Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam kurun waktu 5 tahun , mengalami fluktuatif. Namun pada 4 tahun terakhir menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Hasil tersebut rata-rata bernilai B dan BB, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.29 berikut :



8. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Untuk meningkatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah mengupayakan ha-hal berikut ini :

1. Adanya komitmen pimpinan dan seluruh pejabat eselon III/IV, Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum dalam menerapkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dalam rangka mewujudkan Reformasi Birokrasi.
2. Menindaklanjuti Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah melalui Rencana Aksi dan Tindaklanjut, sebagai berikut :
 - a. Perencanaan Kinerja
 - Melakukan penyelarasan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja melalui crosscutting antara bidang/UPTD
 - Menetapkan Target Kinerja berdasarkan pencapaian tahun sebelumnya jika Target Renstra lebih rendah dari Capaian tahun sebelumnya.
 - Melakukan rapat evaluasi capaian realisasi rencana aksi secara berkala baik ditingkat dinas maupun ditingkat bidang/UPTD
 - b. Pengukuran Kinerja
 - Melakukan rapat pengukuran kinerja secara berkala baik ditingkat dinas maupun ditingkat bidang/UPTD
 - Melakukan rapat pengukuran kinerja secara berkala baik ditingkat dinas maupun ditingkat bidang/UPTD

- Menginstruksikan kepada seluruh ASN agar meningkatkan kinerja
 - Menjadikan Informasi dalam Laporan Kinerja sebagai pedoman dalam perencanaan yang akan datang
 - Pemberian penghargaan untuk ASN dgn kinerja Terbaik dan Punishment bagi ASN yang tidak bisa memenuhi target kinerja
 - Menginstruksikan kepada seluruh ASN agar memahami dan peduli terhadap target kinerja serta melakukan pengukuran kinerja secara berkala
- c. Pelaporan Kinerja
- Menjadikan Informasi dalam Laporan Kinerja sebagai pedoman dalam perencanaan yang akan datang
 - Menyajikan nilai efisiensi berdasarkan data yang akurat dalam laporan kinerja LKJiP
 - Menjadikan Informasi dalam Laporan Kinerja berkala sebagai pedoman dalam perencanaan yang akan datang
 - Menginstruksikan kepada seluruh ASN agar memahami dan peduli terhadap target kinerja serta melakukan pengukuran kinerja secara berkala
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- Pada Rapat Rutin Bulanan Pengendalian dan Evaluasi Kinerja masing-masing bidang menyampaikan informasi tentang kinerja program yang diampunya.
 - Pada laporan evaluasi kinerja yang disusun per triwulan diinformasikan capaian hasil program, analisis keberhasilan dan kegagalan program serta kondisi pencapaian program setiap tahunnya.

9. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya, Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan

Untuk mencapai sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melaksanakan 1 Program dengan 2 Kegiatan dan 6 Sub Kegiatan. Anggaran untuk mendukung

pelaksanaan Program dan Kegiatan tersebut berasal dari APBDP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 sebesar Rp 23.957.477.465. Pelaksanaan Program dan Kegiatan tersebut sudah sesuai dan efektif mencapai sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi. Rincian anggaran dan realisasi anggaran pendukung sasaran 5 dapat dilihat pada Tabel 3.49.

Tabel 3.49.

Anggaran dan Realisasi Anggaran Program Pendukung Sasaran 5

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
I	Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah Provinsi	23.957.477.465	100	21.656.103.697	90.39 %
A	Perencanaan , Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	54.898.675	100	54.655.100	99.55 %
1	- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	32.971.600	100	32.957.550	99.95 %
2	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12.259.675	100	12.221.950	99.69 %
3	- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9.667.400	100	9.475.600	98.01 %
B	Administrasi keuangan Perangkat Daerah	23.902.578.790	100	22.347.014.321	93.49 %
4	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	23.568.442.090	100	22.021.567.621	93.43%
5	- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	320.160.000	100	311.550.000	97.31 %
6	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Keuangan Bulanan /Triwulan/Semesteran SKPD	13.976.700	100	13.896.700	99.42 %

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Dari jumlah anggaran sebesar Rp 23.957.477.465,- terealisasi sebesar Rp. 21.656.103.697,- atau 90,39%. Hal ini menunjukkan dalam pencapaian sasaran terdapat sisa penggunaan anggaran sebesar Rp. 2.301.373.768,- (9,61%). Jika membandingkan antara capaian Indikator kinerja dengan realisasi anggaran diketahui bahwa capaian indikator kinerja sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi (100,44%) lebih tinggi dari realisasi anggaran (90,39%) dengan Nilai Efisiensi 75,12%.

Tabel 3.50
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (CK)	Realisasi Anggaran 2024 (RA)	Pagu Anggaran Tahun 2024 (PA)	% Tingkat Efisiensi	% Nilai Efisiensi
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	100,44	21.656.103.697	23.957.477.465	10,05%	75,12

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Efisiensi} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{\text{PA}} \times 100\% \\ &= \frac{(23.957.477.465 \times 100,44\%) - 21.656.103.697}{23.957.477.465} \times 100\% \\ &= \frac{(24.062.890.366 - 21.656.103.697)}{23.957.477.465} \times 100\% \\ &= \frac{2.406.786.669}{23.957.477.465} \times 100\% \\ &= 10,05\% \end{aligned}$$

Ket : PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\begin{aligned} \text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (10,05/20) * 50\% \\ &= 50\% + (1/20) \times 50\% \\ &= 50\% + 25,12\% \\ &= 75,12\% \end{aligned}$$



1. Penjelasan Terkait Sasaran Yang Akan Diukur Serta Indikator Yang Digunakan

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengatur tentang hak masyarakat atas pelayanan publik yang baik dan berkualitas serta kewajiban pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan tersebut. Salah satu sasaran yang penting dalam UU ini adalah peningkatan kualitas pelayanan dari berbagai lembaga pemerintahan, termasuk organisasi perangkat daerah.

Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang/jasa dan/atau pelayanan administrative yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik . Hal tersebut mempertegas bahwa pelayanan public menjadi tanggung jawab pemerintah kepada masyarakat , baik pelayanan dalam bentuk administrasi publik, jasa public, maupun barang publik.

Pelayanan publik yang diberikan harus berkualitas. Kualitas pelayanan publik dapat dilihat dari sejauh mana pelayanan publik yang diselenggarakan oleh Pemerintah dapat memenuhi harapan dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik itu sendiri. Kualitas layanan publik menjadi salah satu indikasi terselenggaranya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan hal tersebut, Meningkatkan Kualitas Pelayanan Organisasi ditetapkan sebagai sasaran ke 6 yang harus dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan Indikator Tingkat Kepuasan

Terhadap Pelayanan Organisasi. Indikator **tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi** dapat diukur melalui berbagai aspek yang menggambarkan sejauh mana masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh organisasi perangkat daerah atau instansi pemerintah, yang dilaksanakan melalui Survey Kepuasan Masyarakat (SKM).

2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

Target Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi pada Tahun 2024 adalah sebesar 93,02%, diharapkan tercapai pada Tahun 2024 melebihi target yang ditetapkan. Penetapan target indikator tersebut berpedoman kepada realisasi Perjanjian Kinerja Kepala OPD Tahun 2023 sebesar 93,02%, dimana realisasi tersebut melampaui target RPJMD 2021-2026 dan target Renstra Disnakertrans 2021-2026 yang hanya sebesar 83,33%.

Target Renstra 2021-2026 sebesar 83,33% berbeda dengan penyusunan Target Perjanjian Kinerja 2024 yaitu sebesar 93,02%, hal ini disebabkan karena realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2023 telah mencapai 93,02% untuk indikator Tingkat Kepuasan terhadap pelayanan organisasi, sehingga untuk penetapan Target Perjanjian Kinerja 2024 Disnakertrans harus menyesuaikan dengan realisasi PK 2023 yaitu sebesar 93,02%.

3. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Pencapaian Sasaran 6 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi dapat dilihat pada tabel 3.51 berikut :

Tabel 3.51
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4



Dari Tabel 3.51 diatas Capaian Sasaran Strategis 6 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Prganisasi dari Target 93,02 tercapai 93,05 dengan capaian 100,03% dengan kategori Sangat Tinggi (> 100%).

4. Cara Menghitung/Mengukur Realisasi Serta Data Dukung Penjelasan Realisasi

Untuk mengukur Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi, didapatkan melalui Survey Kepuasan Masyarakat, yang dilaksanakan oleh seluruh unit kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan hasil survey 93,05 (Sangat Baik).

Pendapat responden melalui Survey Kepuasan Masyarakat terhadap Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terkait unsur :

1. Persyaratan
2. Sistem, mekanisme dan prosedur
3. Waktu Penyelesaian
4. Biaya/Tarif
5. Produk spesifikasi jenis pelayanan
6. Kompetensi pelaksana
7. Perilaku Pelaksana
8. Penanganan pengaduan, saran dan masukan
9. Sarana dan prasarana

Tabel 3.52
 Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2024

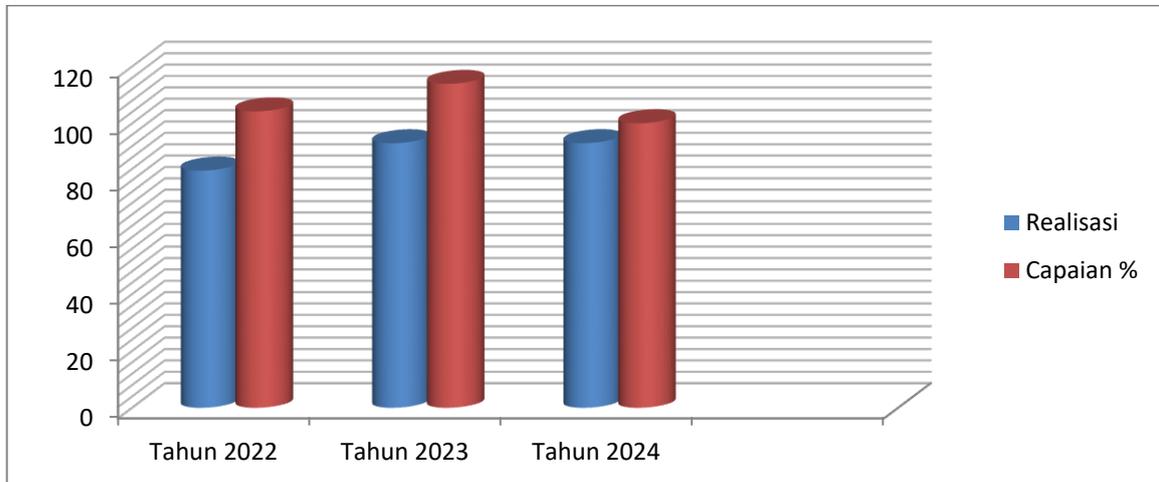
5. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Capaian Indikator Sasaran Strategis 6 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2022 s.d 2024 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.53 berikut :

Tabel 3.53
 Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 5
 Tahun 2022 sd 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	80%	83,38%	104,22 %	81,67 %	93,02 %	113,90 %	93,02 %	93,05%	100,03 %

Gambar 3.30
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 6
Tahun 2022 sd 2024



Dari Gambar 3.30 diatas. dapat dilihat bahwa target indikator Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Nilai Tingkat Kepuasan Terhadap pelayanan Organisasi dari tahun 2022 s/d 2024 dapat terealisasi dengan baik dengan peningkatan capaian kinerja dari tahun 2022 ke tahun 2023 sebesar 11,56%, sedangkan peningkatan realisasi kinerja dari tahun 2023 ke tahun 2024 adalah sebesar 0,03%. Capaian realisasi kinerja OPD terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

$$\% \text{ Peningkatan} = \frac{(\text{Realiasi Tahun sekarang} - \text{Realiasi Tahun Lalu})}{\text{Realiasi Tahun Lalu}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \% \text{ Realisasi peningkatan} \\ \text{Tahun 2022 ke tahun 2023} &= \frac{93,02 - 83,38}{83,38} \times 100\% = 11,56\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \% \text{ Realisasi peningkatan} \\ \text{Tahun 2023 ke tahun 2024} &= \frac{93,05 - 93,02}{93,02} \times 100\% = 0,03\% \end{aligned}$$

6. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 6 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 berdasarkan target Renstra 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 3.54 berikut :

Tabel 3.54
Perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan target akhir Renstra 2021-2026

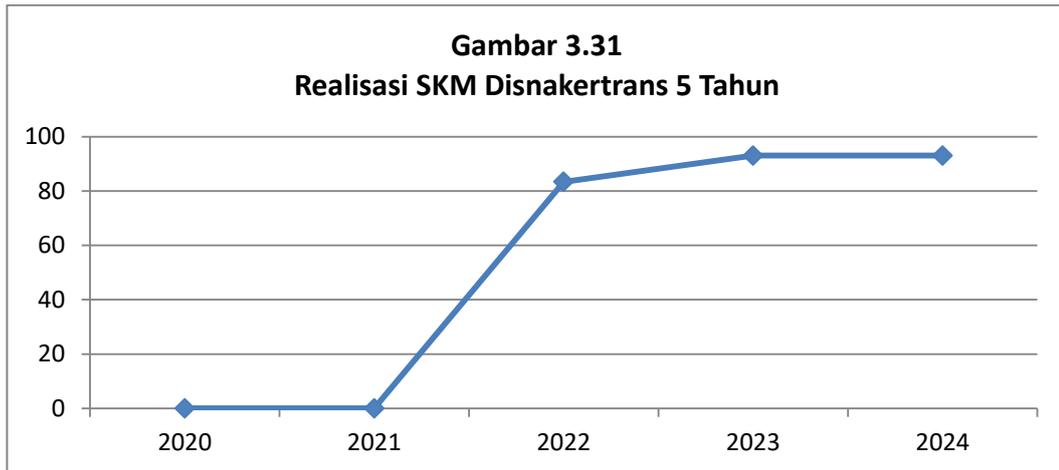
NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Realisasi 2024	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian tahun 2024 terhadap Renstra 2021-2026
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	93,05%	86,67%	107,36%

Dari tabel 3.54 di atas dapat dilihat bahwa capaian Sasaran Strategis 6 dari target Akhir Tahun Renstra Tahun 2021-2026 adalah sebesar 93,05% dengan Target Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi pada akhir tahun Rensstra sebesar 86,67%, dengan arti kata Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan Disnakertrans sangat memuaskan sehingga mampu melebihi target akhir tahun Renstra.

7. Perkembangan Indikator 5 Tahun Terakhir

Pencapaian Sasaran 6 Meningkatkan Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi yang sudah mencapai target pada tahun ini perlu ditingkatkan dalam rangka memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Gambaran pencapaian tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam kurun waktu 5 tahun , mengalami fluktuatif. Namun pada 4 tahun terakhir menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun., sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.55 berikut :



8. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Keberhasilan pencapaian Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi dengan target 93,02% dan terealisasi 93,05% dengan tingkat capaian sebesar 100,03%. Hal ini tidak terlepas dari peranan seluruh ASN yang terlibat dengan penuh tanggung jawab dalam dengan melakukan langkah-langkah konkrit dalam melaksanakan pelayanan Organisasi.

Tingkat Kepuasan terhadap Palayanan Organisasi meliputi 3 (tiga) hal sebagai berikut :

1. Tingkat Kepuasan terhadap Layanan Umum
 - a. Memberikan pelayanan maksimal kepada msyarakat dengan mengimplementasikan Core Value ASN BerAKHLAK dan employer Branding Bangsa Melayani Bangsa.
 - b. Melaksanakan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) secara mandiri melalui https://bit.ly/SKM_Disnakertrans_2024, guna melihat sampai sejauh mana penilaian masyarakat dan stakeholder terkait terhadap pelayanan yang diberikan oleh Disnakertrans, dimana setelah dilakukan Rekapitulasi Survey SKM, ada 219 responden yang mengisi *bitly* tersebut, dengan hasil Survey Kepuasan Masyarakat sebesar 93,05%

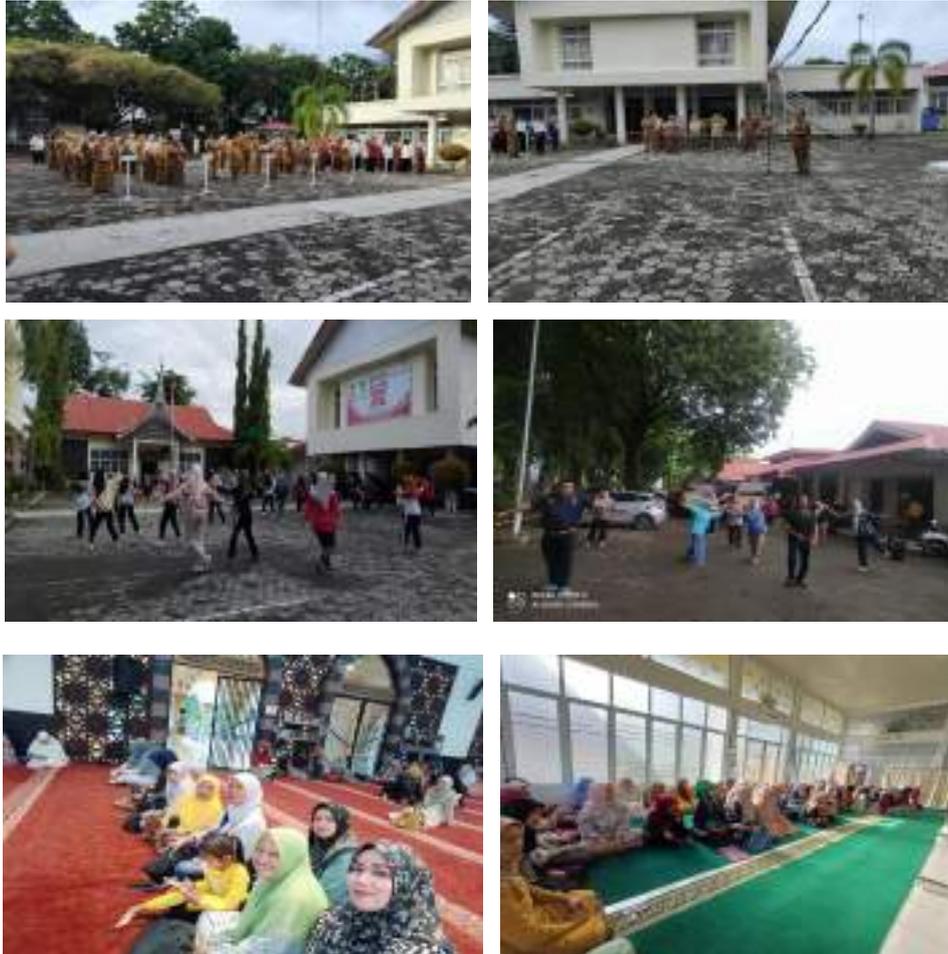
(Kategori Sangat Tinggi). Data hasil survey kami sajikan pada Lampiran III Laporan ini.



Gambar 3.32

Memberikan pelayanan pengujian K3 di Perusahaan dan Pelayanan terhadap PMI yang dipulangkan ke Tanah Air bekerjasama dengan BP2MI

2. Tingkat Kepuasan terhadap Layanan Kepegawaian, dilaksanakan melalui :
 - a. Mensosialisasikan dan mengimplementasikan budaya kerja BerAKHLAK kepada ASN di lingkungan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dengan membuat banner dan membacakan disetiap apel pagi
 - b. Meningkatkan disiplin menggunakan Absen On Line dan melaksanakan apel pagi setiap minggunya.
 - c. Menggunakan eMadani dalam pengukuran SKP/bulan.
 - d. Penyelesaian SKP perindividu tepat waktu.
 - e. Melakukan kegiatan keagamaan setiap minggunya baik di masjid raya maupun di Mushola Kantor untuk meningkatkan kemampuan mental spiritual.
 - f. Melaksanakan Penilaian ASN Berkinerja Baik setiap tahunnya.



Gambar 3.33
Aktivitas ASN Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

3. Tingkat Kepuasan terhadap layanan Aset

Pada Tahun 2024 Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat telah melakukan pelayanan terhadap penyelesaian permasalahan asset diantaranya :

1. Menyelesaikan penghapusan Barang Milik Daerah 284 barang dengan total nilai Rp. 536.976.814,-.
2. Penyelesaian pemanfaatan Gedung Balatrans untuk gudang arsip BPKAD pada lantai 1 dan sewa lantai 2 oleh UNU untuk ruang perkuliahan.
3. Pelaksanaan Assesmen Rumah Dinas lingkup Disnakertrans dan Assesment Gedung BLK Payakumbuh, BLK Padang Panjang dan Kantor Disnakertrans Prov. Sumbar.

4. Melakukan penatausahaan asset sesuai dengan Permendagri Nomor 19 Tahun 2016.
5. Membuat Surat Izin Pemakaian Rumah Dinas, Berita Acara Serah Terima Rumah Dinas dan Surat Perjanjian Hunian Rumah Dinas bagi ASN yang menggunakan rumah dinas.
6. Membuat pakta integritas terkait dengan pemakaian kendaraan dinas dan asset lainnya (peralatan dan mesin).

9. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya, Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan

Untuk mencapai sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melaksanakan 1 Program dengan 6 Kegiatan dan 19 Sub Kegiatan. Anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program dan Kegiatan tersebut berasal dari APBDP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 sebesar Rp 3.226.178.562,-, Pelaksanaan Program dan Kegiatan tersebut sudah sesuai dan efektif mencapai sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi. Rincian anggaran dan realisasi anggaran pendukung sasaran 6 dapat dilihat pada Tabel 3.55.

Tabel 3.55

Anggaran dan Realisasi Anggaran Program Pendukung Sasaran 6

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
I	Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah Provinsi	3.226.178.562	100	3.196.728.674	99.09%
A	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	62.830.000	100	62.332.610	99.20
1	- Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	5.200.000	100	5.197.610	99.95
2	- Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	48.000.000	100	47.645.000	99.26
3	- Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	9.630.000	100	9.490.000	98.54
B	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1.500.000	100	1.500.000	100

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
4	Pendidikan dan pelatihan - Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	1.500.000	100	1.500.000	100
C	Administrasi Umum Perangkat Daerah	528.898.890	100	525.716.227	99.39
5	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	29.539.600	100	29.539.600	100
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD K3)	2.600.000	100	2.600.000	100
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 1)	4.360.000	100	4.360.000	100
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 2)	725.000	100	725.000	100
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 3)	1.450.000	100	1.450.000	100
6	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	21.205.800	100	21.205.800	100
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD K3)	5.961.000	100	5.961.000	100
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 1)	11.140.800	100	11.140.800	100
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 2)	4.020.500	100	3.990.400	99.25
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 3)	4.638.400	100	4.623.300	99.67
7	Penyediaan bahan Logistik Kantor	30.341.700	100	30.341.700	100
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD BLK Payakumbuh)	1.300.000	100	950.000	73.07
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD BLK Padang Panjang)	2.416.100	100	2.410.700	99.77
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD K3)	4.953.000	100	4.953.000	100
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD Was 1)	19.045.300	100	18.803.700	98.73
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD Was 2)	5.767.700	100	5.767.700	100
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD Was 3)	7.282.800	100	7.249.600	99.54
8	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	17.575.200	100	17.575.000	99.99
	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	2.500.000	100	2.500.000	100

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	dan Penggandaan (UPTD BLK Payakumbuh)				
	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan (UPTD K3)	5.058.000	100	5.058.000	100
	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan (UPTD Was 1)	7.632.500	100	7.632.250	99.99
	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan (UPTD Was 2)	3.635.000	100	3.480.000	95.73
	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan (UPTD Was 3)	3.363.000	100	1.983.000	58.96
9	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	314.927.490	100	313.955.677	99.69
10	- Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	17.460.000	100	17.460.000	100
D	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	118.003.800	100	114.267.700	96.83
11	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	118.003.800	100	114.267.700	96.83
E	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	2.144.941.154	100	2.126.848.487	99.15
12	- Penyediaan Jasa Surat menyurat	1.000.000	100	1.000.000	100
13	- Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik	438.797.100	100	427.606.431	97.44
14	- Penyediaan jasa Pelayanan Umum Kantor	1.705.144.054	100	1.698.242.056	99.59
F	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	370.004.718	100	366.063.650	98.93
15	- Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	253.320.718	100	249.779.650	98.60
16	- Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	40.440.000	100	40.290.000	99.62
17	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya	16.244.000	100	16.244.000	100
18	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya (UPTD BLK Padang Panjang)	50.000.000	100	49.750.000	99.50
19	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya (UPTD K3)	10.000.000	100	10.000.000	100

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Dari jumlah anggaran sebesar Rp 3.226.178.562,-, terealisasi sebesar Rp. 3.196.728.674,- atau 99,09%. Hal ini menunjukkan dalam pencapaian sasaran terdapat sisa penggunaan anggaran sebesar Rp. - (0,91%). Jika membandingkan antara capaian Indikator kinerja dengan realisasi anggaran diketahui bahwa capaian indikator kinerja sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi (100,03%) lebih tinggi dari realisasi anggaran (99,09%) dengan Nilai Efisiensi 52,36%.

Tabel 3.56
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (CK)	Realisasi Anggaran 2024 (RA)	Pagu Anggaran Tahun 2024 (PA)	% Tingkat Efisiensi	% Nilai Efisiensi
Meningkatnya kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	100,03	3.196.728.674,-	3.226.178.562,-	1	52,36

$$\begin{aligned}
 & \text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{\text{PA}} \times 100\% \\
 & = \frac{(3.226.178.562,- \times 100,03\%) - 3.196.728.674,-}{3.226.178.562,-} \times 100\% \\
 & = \frac{(3.227.146.416 - 3.196.728.674,-)}{3.226.178.562,-} \times 100\% \\
 & = \frac{3.030.417.742,-}{3.226.178.562,-} \times 100\% = 1\%
 \end{aligned}$$

Ket : PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (\text{TE}/20) * 50\% \\
 &= 50\% + (1/20) \times 50\% \\
 &= 50\% + 2,36\% \\
 &= 52,36\%
 \end{aligned}$$

3.4. Realisasi Anggaran

Untuk pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melaksanakan Program dan Kegiatan dengan didukung Anggaran APBD dan APBN sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan. secara rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

3.4.1 Realisasi Anggaran APBD

Pada Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengelola dana APBD sebesar Rp. 32.328.458.177,- yang terdiri 6 Program, 17 Kegiatan dan 34 sub kegiatan dimana capaian realisasi fisik sebesar 100.00% dan realisasi keuangan sebesar 94,49% dengan rincian dapat dilihat pada Tabel 3.57 berikut :

Tabel 3.57
Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
URUSAN TENAGA KERJA					
I	Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah Provinsi	23.957.477.465		21.656.103.697	90.39 %
A	Perencanaan , Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	54.898.675		54.655.100	99.55 %
1	- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	32.971.600		32.957.550	99.95 %
2	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12.259.675		12.221.950	99.69 %
3	- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9.667.400		9.475.600	98.01 %
B	Administrasi keuangan Perangkat Daerah	23.902.578.790		22.347.014.321	93.49 %

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
4	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	23.568.442.090		22.021.567.621	93.43%
5	- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	320.160.000		311.550.000	97.31 %
6	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Keuangan Bulanan /Triwulan/Semesteran SKPD	13.976.700		13.896.700	99.42 %
C	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	62.830.000		62.332.610	99.20
7	- Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	5.200.000		5.197.610	99.95
8	- Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	48.000.000		47.645.000	99.26
9	- Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	9.630.000		9.490.000	98.54
D	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1.500.000		1.500.000	100
10	- Pendidikan dan pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	1.500.000		1.500.000	100
E	Administrasi Umum Perangkat Daerah	528.898.890		525.716.227	99.39
11	- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	29.539.600		29.539.600	100
	- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD K3)	2.600.000		2.600.000	100
	- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 1)	4.360.000		4.360.000	100
	- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 2)	725.000		725.000	100
	- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 3)	1.450.000		1.450.000	100
12	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	21.205.800		21.205.800	100
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD K3)	5.961.000		5.961.000	100
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 1)	11.140.800		11.140.800	100
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 2)	4.020.500		3.990.400	99.25

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	Penyediaan Peralatan dan - Perlengkapan Kantor (UPTD Was 3)	4.638.400		4.623.300	99.67
13	Penyediaan bahan Logistik - Kantor	30.341.700		30.341.700	100
	Penyediaan bahan Logistik - Kantor (UPTD BLK Payakumbuh)	1.300.000		950.000	73.07
	Penyediaan bahan Logistik - Kantor (UPTD BLK Padang Panjang)	2.416.100		2.410.700	99.77
	Penyediaan bahan Logistik - Kantor (UPTD K3)	4.953.000		4.953.000	100
	Penyediaan bahan Logistik - Kantor (UPTD Was 1)	19.045.300		18.803.700	98.73
	Penyediaan bahan Logistik - Kantor (UPTD Was 2)	5.767.700		5.767.700	100
	Penyediaan bahan Logistik - Kantor (UPTD Was 3)	7.282.800		7.249.600	99.54
14	Penyediaan Barang Cetak - dan Penggandaan	17.575.200		17.575.000	99.99
	Penyediaan Barang Cetak - dan Penggandaan (UPTD BLK Payakumbuh)	2.500.000		2.500.000	100
	Penyediaan Barang Cetak - dan Penggandaan (UPTD K3)	5.058.000		5.058.000	100
	Penyediaan Barang Cetak - dan Penggandaan (UPTD Was 1)	7.632.500		7.632.250	99.99
	Penyediaan Barang Cetak - dan Penggandaan (UPTD Was 2)	3.635.000		3.480.000	95.73
	Penyediaan Barang Cetak - dan Penggandaan (UPTD Was 3)	3.363.000		1.983.000	58.96
15	Penyelenggaraan Rapat - Koordinasi dan Konsultasi SKPD	314.927.490		313.955.677	99.69
16	Penatausahaan Arsip Dinamis - pada SKPD	17.460.000		17.460.000	100
F	Pengadaan Barang Milik Daerah - Penunjang Urusan Pemerintah - Daerah	118.003.800		114.267.700	96.83
17	Pengadaan Peralatan dan Mesin - Lainnya	118.003.800		114.267.700	96.83
G	Penyediaan Jasa Penunjang - Urusan Pemerintah Daerah	2.144.941.154		2.126.848.487	99.15
18	Penyediaan Jasa Surat - menyurat	1.000.000		1.000.000	100
19	Penyediaan jasa Komunikasi, - Sumber daya Air dan Listrik	438.797.100		427.606.431	97.44
20	Penyediaan jasa Pelayanan - Umum Kantor	1.705.144.054		1.698.242.056	99.59

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
H	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	370.004.718		366.063.650	98.93
21	- Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	253.320.718		249.779.650	98.60
22	- Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	40.440.000		40.290.000	99.62
23	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya	16.244.000		16.244.000	100
	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya (UPTD BLK Padang Panjang)	50.000.000		49.750.000	99.50
	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya (UPTD K3)	10.000.000		10.000.000	100
II	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga kerja	4.468.988.900		4.296.500.400	96.57 %
I	Pelatihan Kerja berbasis Klaster Kompetensi	4.468.988.900		4.287.806.500	96.57 %
24	- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	4.468.988.900		4.315.740.850	96.57 %
	* UPTD BLK Padang Panjang	2.254.990.000		2.152.860.250	95.47 %
	* UPTD BLK Payakumbuh	2.205.000.000		2.154.186.700	97.69 %
25	- Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja	8.998.900		8.693.900	96.61 %
III	Program Penempatan Tenaga Kerja	168.128.250		160.225.050	95.29 %
J	Pelayanan Antar Kerja Lintas Kabupaten/Kota	75.000.000		67.258.800	89.67 %
26	- Perluasan Kesempatan Kerja	75.000.000		67.258.800	89.67 %
K	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	51.453.250		51.381.250	99.86 %
27	- Job Fair/Bursa Kerja	51.453.250		51.381.250	99.86 %
L	Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu)	41.585.000		41.585.000	100 %

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	Daerah Provinsi				
28	- Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	41.585.000		41.585.000	100 %
IV	Program Hubungan Industrial	61.000.000		58.195.300	95.40 %
M	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	26.000.000		25.651.900	98.66 %
29	- Penetapan Upah Minimum Provinsi	26.000.000		25.651.900	98.66 %
N	Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Erjanjian Kerja Bersama Untuk Yang Mempunyai Wilayah Kerja Lebih Dari 1 (Satu) Kabupaten/Kota	35.000.000		32.543.400	92.98 %
30	- Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	35.000.000		32.543.400	92.98 %
V	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	379.775.000		345.791.350	91.55%
O	Penyelenggaraan Pengawasan ketenagakerjaan	379.775.000		347.691.350	91.55%
31	- Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	41.214.600		38.563.750	93.56 %
	- Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan (Was 1)	28.772.500		28.239.800	98.14 %
	- Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan (Was 2)	16.055.000		15.668.000	97.58 %
	- Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan (Was 3)	14.598.550		14.299.500	97.95 %
32	- Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	40.000.000		15.165.000	37.91 %
	- Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 1)	19.679.750		17.353.800	88.18 %
	- Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 2)	15.114.650		14.566.700	96.37 %
	- Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 3)	13.357.950		13.239.400	99.11 %

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
33	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (UPTD K3)	190.801.950		190.595.400	99,89 %
URUSAN TRANSMIGRASI					
VI	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	67.000.000		66.592.720	99,39
P	Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari lintas daerah Kab/Kota dalam 1 daerah provinsi	67.000.000		66.592.720	99,39
34	- Penyuluhan Transmigrasi	67.000.000		66.592.720	99,39
	JUMLAH	32.328.458.177		30.546.843.365	94,49 %

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

3.4.2 Realisasi Anggaran APBN

Dalam pencapaian target kinerja, selain melalui anggaran APBD, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat juga didukung oleh anggaran APBN dari 2 Kementerian yaitu Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Total APBN yang dikelola untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja Dinas adalah sebesar Rp. 4.744.734.000,-, dengan realisasi Rp. 4.622.718.673,- (97,42%) terdiri dari 5 Program dengan rincian sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.58 berikut :

Tabel 3.58

Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Tugas Pembantuan dan Dekonsentrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024

No	Kode Satker / Program	Pagu	Realisasi Fisik (%)	Realisasi Keuangan	
				Rp	%
1	SATKER HUBUNGAN INDUSTRIAL (BID HI WAS)	950.996.000	100,00%	947.666.070	99,65
	02605-089022 DIRJEN PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL & JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN				
	SATKER PENGAWASAN & K3 (BID HI WAS)				
	02608-089025 DITJEN PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA				
3	SATKER PELATIHAN (BID LATPEN)	2.289.680.000	100,00%	2.192.134.012	95,74
	02613-089026 DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS				
4	SATKER PENEMPATAN (BID LATPEN)	351.565.000	100,00%	347.495.225	98,84
	02604-089079 DITJEN PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA				
TOTAL DEKONSENTRASI		3.945.186.000	100,00%	3.834.787.507	97,20
1	SATKER TRANSMIGRASI	799.548.000	100,00%	787.931.166	98,55
	06707-350146 DIREKTORAT JENDERAL PEMBANGUNAN DAN PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI				
TOTAL TUGAS PEMBANTUAN		799.548.000	100,00%	787.931.166	98,55
TOTAL REALISASI ANGGARAN (DEKONSENTRASI + TUGAS PEMBANTUAN)		4.744.734.000	100,00%	4.622.718.673	97,42

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

3.4.3 Realisasi Anggaran PAD

Pada tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengemban Target Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebesar Rp.812.098.587,- dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 633.598.201,- (107,56%). secara rinci realisasi PAD dapat dilihat pada tabel 3.59 berikut :

Tabel 3.59
Realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Tahun 2024

NO	URAIAN	TARGET 2024	TARGET PERUBAHAN 2024	BERTAMBAH/BERKURANG	REALISASI	CAPAIAN 2024	SISA TARGET 2024	KETERANGAN
1	2	3	4	5 (4-3)	6	6 (3/4)	7 (4-5)	
1.	Retribusi Pemakaian Laboratorium	0			0	0	0	
	- Pemeriksaan Kesehatan kerja	0			0	0	0	
	- Pengujian Lingkungan kerja	0			0	0	0	
2.	Retribusi Pemakaian Ruangan	148.801.360	241.790.003	92.988.643	80.551.600	33,31%	161.238.403	
	- Sewa Aula	53.781.360	146.770.003	92.988.643	15.850.000	10,80%	130.920.003	Kondisi Aula Disnakertrans tidak representatif sarana prasarana tidak memadai, seperti AC banyak yang rusak, Sound System serta ketinggian gedung yang kurang proporsional untuk acara pernikahan (Wedding)
	- Sewa Kantin	1.500.000	1.500.000	0	1.500.000	100,00%	0	
	- Sewa mess	0		0	0	0	0	
	- Sewa Rumah Dinas	93.520.000	93.520.000	0	63.201.600	67,58%	30.318.400	Dari 39 Rumah Dinas terdapat 3 Rumah yang tidak layak huni dan 1 Rumah Dinas yang belum terbit SIP karena masih dalam tahap proses.
	- Sewa Ruang belajar	0	0	0	0	0	0	
3.	Retribusi Penggunaan TKA	418.544.389	570.308.584	151.764.195	284.960.400	49,97%	285.348.184	Dari target yang ditetapkan sebanyak 25 Orang baru dapat direalisasikan sebanyak 15 Orang yang memperpanjang RPTKA, apabila perusahaan berada di Kab/Kota yang belum memiliki Perda Retribusi RPTKA masuk ke Pusat.
	- Retribusi Penggunaan TKA	418.544.389	570.308.584	151.764.195	284.960.400	49,97%	285.348.184	
	JUMLAH	567.345.749	812.098.587	244.752.838	365.512.000	45,01%	446.586.587	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2024

Dari tabel 3.59 di atas dapat dilihat bahwa capaian realisasi PAD tidak dapat mencapai target yang ditetapkan yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain :

1. Kondisi Aula Disnakertrans tidak representatif, sarana prasarana tidak memadai, seperti AC banyak yang rusak, Sound System serta ketinggian gedung yang kurang proporsional untuk acara pernikahan (Wedding).
2. Dari 39 Rumah Dinas terdapat 3 Rumah Dinas yang tidak layak huni dan 1 Rumah Dinas yang belum terbit SIP karena masih dalam tahap proses penyelesaian administrasi.
3. Dari target tenaga kerja asing yang ditetapkan sebanyak 25 Orang pada Tahun 2024, baru dapat direalisasikan sebanyak 15 Orang yang memperpanjang RPTKA, apabila perusahaan berada di Kab/Kota yang belum memiliki Perda Retribusi RPTKA masuk ke Pusat.



BAB IV

Penutup

4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2024 berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024 yang telah disusun sebelumnya.

Pada umumnya beberapa kinerja Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2024 dapat tercapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Meski demikian, masih terdapat target-target dari beberapa indikator kinerja yang belum tercapai dikarenakan adanya intervensi dari faktor-faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi pencapaian target. Kesimpulan dari capaian kinerja tiap kelompok sasaran secara terinci adalah sebagai berikut :

- a. Sasaran meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja tercapai 105,40 persen, dengan indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten memperlihatkan capaian kinerja melebihi target yang ditetapkan disebabkan adanya kolaborasi yang baik antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota serta LPKS yang melaksanakan pelatihan kerja berdasarkan kompetensi di Provinsi Sumatera Barat.
- b. Sasaran Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja tercapai 100,13 persen, dengan indikator kinerja Persentase Serapan Tenaga Kerja, dimana penyerapan tenaga kerja menggambarkan ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai/layak bagi seluruh angkatan kerja. Tenaga kerja yang terserap secara formal merupakan hasil penempatan tenaga kerja yang berasal dari pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL), pelayanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN), Pemagangan dan Job Fair. Sedangkan Tenaga kerja yang terserap secara informal merupakan hasil penempatan tenaga kerja yang berasal dari peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti

- Pelatihan Wirausaha Mandiri, Pelatihan Wirausaha Baru (WUB), Pelatihan Peningkatan Produktivitas dan Gramen Bank.
- c. Sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial tercapai 116,67 persen, dengan indikator kinerja Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan. Persentase perusahaan yang memenuhi ketentuan normatif ketenagakerjaan menggambarkan efektivitas hubungan industrial dalam mewujudkan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, sehingga dapat mendorong produktivitas tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi dan penciptaan kesempatan kerja dan menggambarkan efektivitas perlindungan terhadap tenaga kerja melalui penyediaan lingkungan kerja yang harmonis, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan profitabilitas diperusahaan.
 - d. Sasaran Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan 2 (dua) indikator yaitu Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP) dengan capaian 100,37 persen dan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) dengan capaian 102,79 persen, Pencapaian Persentase peningkatan IPSP dan IPKTrans menunjukkan bahwa perkembangan kawasan transmigrasi di Sumatera Barat sangat tinggi khususnya untuk Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan yang statusnya pada awal Tahun 2023 masih mandiri ternyata di akhir tahun 2024 telah menjadi kawasan yang berdaya saing dengan nilai IPKTrans 78,67 (indeks), demikian juga dengan nilai IPSP Satuan Permukiman Transmigrasi Padang Tarok SP 1 Kabupaten Sijunjung juga mengalami peningkatan dengan nilai Indeks sebesar 76,17. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan satuan permukiman transmigrasi tersebut telah bergeser dari tahap pematapan menuju tahap kemandirian.
 - e. Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan capaian sebesar 100,44 persen, dengan indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD, hal ini tidak terlepas dari komitmen pimpinan dan tanggung jawab seluruh ASN Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan nilai akuntabilitas kinerja dinas baik dari sisi Perencanaan Kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja.
 - f. Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan capaian sebesar 100,03 persen, dengan indikator kinerja Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan

Organisasi. Peningkatan kualitas layanan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tidak terlepas dari peran penting seluruh ASN baik yang berada di Dinas maupun di UPTD dalam memberikan pelayanan umum kepada masyarakat, layanan kepegawaian maupun layanan terhadap pengelolaan asset daerah.

4.2 TINDAK LANJUT

Upaya tindak lanjut yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut :

1. Meningkatkan Koordinasi Sinkronisasi dan Sinergisitas program/ kegiatan/ sub kegiatan dengan Pemerintah Pusat dan Kabupaten Kota, melalui Rakor Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang dilaksanakan per dua bulan.
2. Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan dalam penerapan Peraturan/Undang-Undang ketenagakerjaan dan meningkatkan perlindungan Tenaga Kerja dalam upaya menciptakan hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan.
3. Meningkatkan sarana pelatihan kerja.
4. Meningkatkan kualitas Training Need Assessment (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan untuk pelatihan kerja.
5. Meningkatkan fasilitasi pengembangan kawasan transmigrasi.
6. Meningkatkan SDM ASN, baik pejabat Struktural, JFT maupun JFU Diklat, Bimtek dan Pendidikan yang diselenggarakan oleh BPSDM, Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi.
7. Meningkatkan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta melalui akreditasi LPK.
8. Revitalisasi BLK baik sarana maupun prasarana.
9. Kolaborasi dan integrasi pembangunan kawasan transmigrasi Pelatihan dan Pembinaan kepada Transmigran serta kolaborasi pengembangan kawasan transmigrasi menjadi kawasan yang mandiri dan berdaya saing.
10. Perlunya kepedulian, komitmen dan keterlibatan yang lebih intensif dari bidang teknis dan UPTD terkait penyediaan data yang dibutuhkan untuk pengukuran capaian kinerja dari setiap indikator kinerja yang diukur.

Lampiran 2. Penghargaan Yang diterima Perangkat Daerah Tahun 2024

No	Nama Penghargaan	Pemberi Penghargaan	Penerima Penghargaan	Tempat dan Tanggal Penerimaan Penghargaan
1	Penghargaan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (Kategori Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terbaik)	Menteri Ketenagakerjaan (Ibu Dr. Dra Hj. Ida Fauziah, M.Si)	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	JIEXPO Kemayoran Jakarta Pusat, 23 s.d. 25 Agustus 2024
2	25 Perusahaan di Sumatera Barat Nihil Kecelakaan Kerja	Menteri Ketenagakerjaan (Ibu Dr. Dra Hj. Ida Fauziah, M.Si)	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat	Hotel Grand Sahid Jaya Jakarta, 11 s.d. 13 September 2024
3.	2 Perusahaan di Sumatera Barat Menerima Penghargaan Pencegahan dan Penanggulangan HIV Aids di Tempat Kerja Kategori Gold	Menteri Ketenagakerjaan (Ibu Dr. Dra Hj. Ida Fauziah, M.Si)	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat	Hotel Grand Sahid Jaya Jakarta, 11 s.d. 13 September 2024
4.	14 Perusahaan di Sumatera Barat menerima penghargaan SMK3	Menteri Ketenagakerjaan (Ibu Dr. Dra Hj. Ida Fauziah, M.Si)	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat	Hotel Grand Sahid Jaya Jakarta, 11 s.d. 13 September 2024
5	Pengawas Ketenagakerjaan Berkinerja Baik a.n. Handra Pramana, S.K.M., M.K.M	Menteri Ketenagakerjaan (Ibu Dr. Dra Hj. Ida Fauziah, M.Si)	Handra Pramana, S.K.M., M.K.M	Hotel Grand Sahid Jaya Jakarta, 11 s.d. 13 September 2024
6	Penguji K3 Berkinerja Baik a.n. Cica Rahmadani, S.T	Menteri Ketenagakerjaan (Ibu Dr. Dra Hj. Ida Fauziah, M.Si)	Cica Rahmadani, S.T	Hotel Grand Sahid Jaya Jakarta, 11 s.d. 13 September 2024
7.	Perusahaan dan BUMN yang memperkerjakan Tenaga Kerja Disabilitas	Menteri Ketenagakerjaan (Ibu Dr. Dra Hj. Ida Fauziah, M.Si)	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat	Hotel Grand Sahid Jaya Jakarta, 11 s.d. 13 September 2024



Gambar 1.

Sertifikat Penghargaan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2024, Kategori Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terbaik



Gambar 2.

Penerimaan Penghargaan Pengawasan Ketenagakerjaan Berkinerja Baik dan Penguji K3 Berkinerja Baik Tahun 2024



Gambar 3.

Sertifikat Penghargaan Perusahaan dan BUMN yang memperkerjakan Tenaga Kerja Disabilitas Tahun 2024



Gambar 4.

Kegiatan Penyerahan Sertifikat Kepada Perusahaan Sumatera Barat pada Kegiatan Naker Awards Tahun 2024