

RENCANA STRATEGIS 2025-2029



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

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 disusun berpedoman kepada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Dengan telah terpilihnya Gubernur dan Wakil Gubernur Periode 2025-2030 maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat wajib melakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun, yang memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan Pemerintahan Wajib dan/atau fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 dan bersifat indikatif.

Dengan disusunnya Renstra Disnakertrans 2025-2029, diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman dalam pengambilan kebijakan dan pelaksanaan kegiatan kondisi tahun ini dan tahun tahun yang akan datang yang masih diyakini dapat dilaksanakan dengan dukungan maksimal dari Instansi terkait dan Mitra Kerja lainnya.

Demikian Renstra Disnakertrans 2025-2029 ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Padang, Agustus 2025

KEPALA DINAS

FIRDAUS FIRMAN, S.IP., ME

Pembina TK.I

NIP. 19810105 200604 1 009

DAFTAR ISI

	hal
BAB .I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Dasar Hukum Penyusunan	4
1.3. Maksud dan Tujuan	10
1.4. Sistematika Penulisan	10
BAB.II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	13
2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah	67
BAB.III : TUJUAN, SARAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH DAN ARAH KEBIJAKAN	
3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah 2025-2029	82
3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah 2025-2029	82
3.3. Strategi Perangkat Daerah Dalam mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	93
3.4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	93
BAB.IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	96
BAB.V : PENUTUP	118

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 disusun berpedoman kepada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Dengan telah terpilihnya Gubernur dan Wakil Gubernur Periode 2025-2030 maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat wajib melakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) yang merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun, yang memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan Pemerintahan Wajib dan/atau fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 dan bersifat indikatif.

Dengan disusunnya Renstra Disnakertrans 2025-2029, diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman dalam pengambilan kebijakan dan pelaksanaan kegiatan kondisi tahun ini dan tahun tahun yang akan datang yang masih diyakini dapat dilaksanakan dengan dukungan maksimal dari Instansi terkait dan Mitra Kerja lainnya.

Demikian Renstra Disnakertrans 2025-2029 ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, Agustus 2025

KEPALA DINAS

FIRDAUS FIRMAN, S.IP., ME
Pembina TK.I
NIP. 19810105 200604 1 009

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah dilaksanakan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, penciptaan lapangan kerja, penyediaan kesempatan berusaha, peningkatan akses dan kualitas pelayanan publik, serta peningkatan daya saing daerah.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka daerah sesuai dengan kewenangannya diwajibkan menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang bertujuan untuk mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan, menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antara daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintahan maupun antara pusat dan daerah, menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, mengoptimalkan partisipasi masyarakat; serta menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan.

Dokumen perencanaan pembangunan daerah disusun secara berjenjang sesuai periodisasi dan substansinya baik untuk pemerintah daerah dan perangkat daerah (PD). Dokumen Perencanaan Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dijabarkan oleh Dokumen Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD dan Renstra PD), selanjutnya dioperasionalkan dalam perencanaan pembangunan tahunan daerah (RKPD dan Renja PD)

Rencana Strategis Perangkat Daerah yang kemudian disebut Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun. Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib

dan/atau fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta agenda Pembangunan Nasional di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Fungsi Renstra Perangkat Daerah adalah sebagai pedoman setiap unit kerja yang ada pada Perangkat Daerah dalam pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan selama 5 (lima) tahun berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah.

Penyusunan Renstra ini dilandasi oleh kondisi faktual pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian antara lain: tantangan dan persoalan ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan beragam, khususnya dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. Perkembangan teknologi secara pasti terus mengurangi kebutuhan akan tenaga manusia sehingga terjadi penyusutan lapangan pekerjaan untuk kerja-kerja tertentu yang selama ini dilakukan dengan tenaga manusia.

Pada saat yang sama, kebijakan pendayagunaan tenaga kerja juga dihadapkan pada tantangan bonus demografi di Indonesia, dimana tingginya jumlah usia produktif akan membutuhkan kesempatan kerja yang lebih banyak lagi. Sementara saat ini, kita juga dihadapkan pada persoalan terkait keberadaan dan jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA). Muncul anggapan bahwa TKA akan mengurangi kesempatan kerja warga negara sendiri. Masalah lainnya dalam lingkup ketenagakerjaan adalah penerapan *outsourcing* yang menciptakan pro kontra di tengah masyarakat, masalah waktu kerja dan waktu istirahat dimana belum memberi keseimbangan bagi tenaga kerja dan pelaku usaha, masalah penentuan upah minimum di daerah masih banyak dipengaruhi faktor-faktor non teknis sehingga tidak mencerminkan upah minimum sesuai dengan kondisi daerah; permasalahan implementasi pemutusan hubungan kerja dan pesangon berdasarkan UU Ketenagakerjaan baik jangka waktu penyelesaian yang lama maupun pembayaran jumlah uang pesangon yang tidak berkepastian, dan konsekuensi sanksi; serta masalah keberadaan serikat pekerja atau buruh dalam ketenagakerjaan dan dunia usaha yang kondusif. Selain daftar masalah tersebut, Sistem Jaminan Sosial juga menjadi krusial untuk memastikan pekerja Buruh Penerima Upah (BPU) tetap mendapatkan perlindungan dari berbagai risiko sosial ekonomi yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka.

Sedangkan untuk ketransmigrasian permasalahan yang muncul adalah terkait konektivitas, dimana akses jalan dan jembatan menuju lokasi transmigrasi belum optimal, Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi belum tertata dan terdokumentasikan secara baik serta masih rendahnya aspek legalitas lahan di kawasan transmigrasi dan belum optimalnya koordinasi dan integrasi penyelenggaraan transmigrasi.

Meskipun demikian, Sumatera Barat juga memiliki peluang besar untuk dikembangkan, seperti bonus demografi, posisi geografis strategis di wilayah barat Sumatera dengan potensi wisata berbasis budaya dan alam, keberagaman kuliner dan banyaknya UMKM yang berkembang yang tentunya mampu menyerap tenaga kerja menjadi lebih baik, sehingga semua permasalahan dan peluang besar tersebut harus mampu dijawab dengan perencanaan yang komprehensif serta terintegrasi antar sektor.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ditetapkan bahwa urusan pemerintahan terbagi menjadi urusan absolut, urusan konkuren, dan urusan umum. Urusan pemerintahan konkuren merupakan urusan yang menjadi kewenangan bersama antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, yang meliputi urusan wajib dan urusan pilihan. Dalam konteks Ketenagakerjaan, urusan ini termasuk dalam kategori Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sementara Urusan Ketransmigrasian merupakan Urusan Pilihan.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029, penguatan sektor Ketenagakerjaan menjadi prioritas nasional untuk mendukung transformasi ekonomi menuju Indonesia Emas, yang diselaraskan melalui misi RPJPD 2025-2045 yaitu mewujudkan masyarakat yang sejahtera, inklusif, adil dan setara melalui transformasi ekonomi daerah yang berkelanjutan. Pembangunan daerah yang berkelanjutan memerlukan strategi yang mencakup perlindungan tenaga kerja, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), serta pengembangan lapangan kerja yang berkelanjutan dan merata. Oleh karena itu,

urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan instrumen penting dalam menciptakan keadilan sosial dan pemerataan pembangunan.

Memperhatikan kondisi tersebut diatas, maka Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 disusun untuk memastikan bahwa seluruh program, kegiatan dan anggaran diarahkan untuk Memperkuat Ekosistem Ketenagakerjaan yang inklusif dan berkualitas serta Meningkatnya kemandirian ekonomi desa/nagari berbasis potensi lokal.

Dokumen Renstra Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi 2025-2029 menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah serta menjadi pedoman dalam pengukuran kinerja organisasi melalui penetapan indikator utama (IKU), Indikator Kinerja Kunci (IKK) serta strategi pencapaian yang terukur dan terintegrasi.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Landasan Hukum Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
- 2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 3) Undang-undang (UU) No. 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan

- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
- 4) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
 - 5) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 - 6) Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
 - 7) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);
 - 8) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
 - 9) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5582), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

- 10) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
- 11) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2022 tentang Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 160, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6806);
- 12) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembara Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
- 13) Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
- 14) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- 15) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara, Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
- 16) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
- 17) Peraturan Pemerintah (PP) No. 13 Tahun 2017 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);

- 18) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6224);
- 19) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian;
- 20) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6633);
- 21) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2022 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6794);
- 22) Peraturan Presiden Nomor 50 Tahun 2018 tentang Koordinasi dan Integrasi Penyelenggaraan Transmigrasi;
- 23) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 180);
- 24) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 9);
- 25) Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
- 26) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
- 27) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan

- Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
- 28) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 - 29) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
 - 30) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor tentang 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
 - 31) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 - 32) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
 - 33) Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 4 Tahun 2023 tentang Satu Data Gender dan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 281);
 - 34) Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
 - 35) Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2014 Tentang Rencana Induk Kepariwisata Provinsi Sumatera Barat Tahun 2014-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2014 Nomor 3);
 - 36) Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 14 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Industri Sumatera Barat 2018-2038 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 Nomor 14);

- 37) Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2020 tentang Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup 2020-2050 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020 Nomor 2);
- 38) Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Ekonomi Kreatif (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023 Nomor 2);
- 39) Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Rencana Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 Nomor 4);
- 40) Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 Nomor 79).
- 41) Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 Nomor 4).
- 42) Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 128), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 191);
- 43) 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;
- 44) Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 tentang

Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat;

- 45) Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 adalah tersedianya pedoman dalam pelaksanaan pembangunan Urusan Tenaga Kerja dan Urusan Transmigrasi pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029.

Tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 adalah:

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

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Merumuskan latar belakang penyusunan Renstra PD Tahun 2025-2029 berupa gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Renstra PD Tahun 2025-2029 dan dilengkapi definisi, amanat regulasi dan nilai strategis Renstra PD

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Mengidentifikasi dasar hukum yang relevan dan signifikan dalam penyusunan Renstra PD Tahun 2025-2029, serta disusun sesuai dengan kaidah penyusunan produk hukum.

1.3. Maksud dan Tujuan

Menguraikan maksud dan tujuan penyusunan Renstra PD Tahun 2025-2029.

1.4. Sistematika Penulisan

Menjelaskan sistematika penulisan yang berisi uraian ringkas tentang masing-masing bab dalam Renstra PD Tahun 2025-2029.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1. Gambaran pelayanan Perangkat Daerah

Sub bab ini memuat Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah, Sumberdaya Perangkat Daerah dan Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah, Evaluasi capaian pelaksanaan urusan 5 tahun terakhir berupa capaian IKU dan IKK, Kelompok sasaran layanan, Mitra PD dalam pemberian pelayanan, dukungan BUMD dalam pencapaian kinerja PD serta Kerjasama Daerah yang menjadi tanggungjawab PD.

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Sub bab ini memuat permasalahan Pelayanan PD (identifikasi permasalahan yang dirumuskan dari BAB II Ranwal RPJMD tahun 2025-2029 yang berkaitan dengan pelayanan PD), Isu Strategis (Isu Global, Isu Nasional, Isu Regional/Daerah dan Isu Perangkat Daerah).

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan Renstra PD 2025-2029

Tersedianya tabel tujuan dan sasaran Renstra PD dan tabel keselarasan antara RPJMD dengan Renstra

3.2. Strategi PD dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

Tersedianya Tabel arah kebijakan Renstra PD

3.3. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

Tersedianya table penahapan Renstra PD

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini memuat uraian program, kegiatan, sub kegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif, uraian sub kegiatan yang mendukung program prioritas pembangunan daerah, Target keberghasian pencapaian tujuan dan sasaran Renstaa PD Tahun 2025-2029 melalui indikator kinerja utama PD, Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tahun 2025-2029 melalui indikator kinerja kunci PD

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambar Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan 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, serta Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

Sebagai Satuan Kerja Daerah Provinsi Sumatera Barat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan Organisasi Perangkat Daerah Tipe B dengan 1 (satu) Sekretariat, 3 (tiga) Bidang dan 6 (enam) UPTD.

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

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.

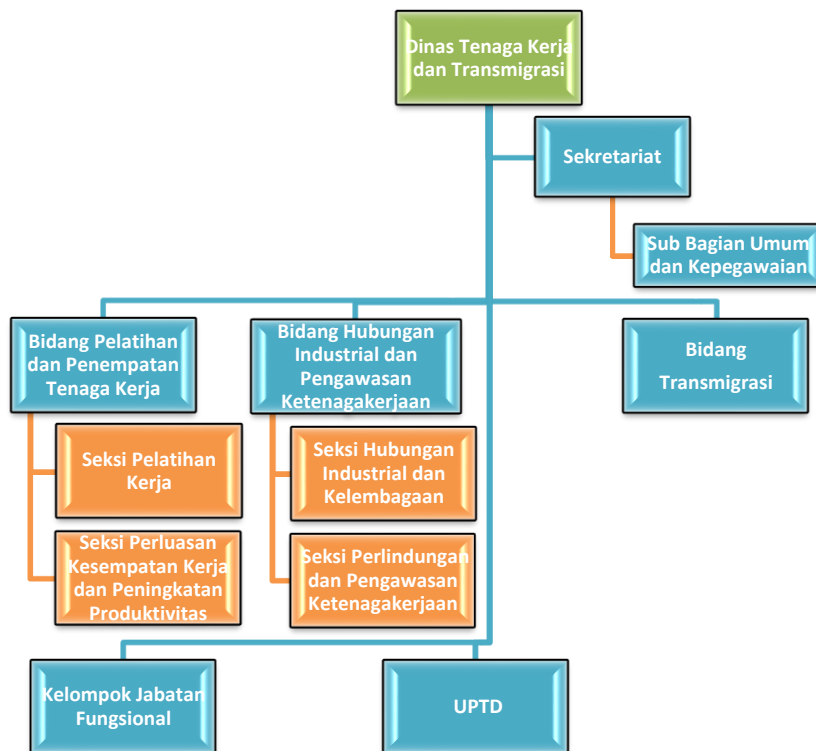
Pasal 168 ayat (1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

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.

Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dilihat pada Gambar 2.1. berikut :

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
(Pergub No. 29 Tahun 2023)



Sesuai dengan Gambar 2.1 di atas, maka Struktur Organisasi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terdiri atas:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada Pasal 168 Peraturan Gubernur Nomor 29 Tahun 2023.

2. Sekretariat

(1) Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, hubungan masyarakat, protocol, penyusunan program dan keuangan.

(2) Untuk melaksanakan tugas diatas, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi kegiatan di lingkungan Dinas;
- b. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan Dinas;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, aset, kerja sama, kehumasan, kearsipan dan dokumentasi di lingkungan Dinas;
- d. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Dinas;
- e. Pelaksanakan koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan informasi;
- f. Pelaksanaan pengelolaan barang milik/kekayaan Daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di lingkungan Dinas; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

3. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga kerja

(1) Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, mengendalikan dan pelaporan kegiatan yang meliputi pelatihan kerja,

informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan peningkatan produktivitas.

(2) Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- b. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- c. Pelaksanaan survey dan penilaian akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja;
- d. Pelaksanaan pembantuan komite akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- e. Pelaksanaan penyiapan asesor akreditasi;
- f. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi status akreditasi lembaga pelatihan;
- g. Pelaksanaan pemantauan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- h. Pelaksanaan penyelenggaraan program pelatihan dan pemagangan;
- i. Pelaksanaan penyiapan instruktur dan tenaga pelatihan;
- j. Pelaksanaan pengukuran produktivitas tingkat Daerah;
- k. Pelaksanaan peningkatan produktivitas;
- l. Pelaksanaan pengelolaan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- m. Pelaksanaan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- n. Pelaksanaan perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- o. Pelaksanaan kajian teknis terkait rekomendasi izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Skala Provinsi;
- p. Pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja di luar negeri kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- q. Pelaksanaan penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;

- r. Pelaksanaan kajian teknis perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah Tenaga Kerja Asing dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah;
- s. Pelaksanaan kajian teknis penerbitan perpanjangan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah;
- t. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja; dan
- u. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

- (1) Bidang Hubungan Industriai dan Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, megendalikan dan pelaporan kegiatan yang meliputi Bina Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan kelembagaan, Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas, Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan mempunyai fungsi sebagai berikut :
 - a. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang Perlindungan dan Pengawasan Tenaga Kerja;
 - b. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi di bidang perlindungan dan pengawasan tenaga kerja;
 - c. Pelaksanaan koordinasi pelayanan di bidang pengawasan norma kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan;
 - d. Pelaksanaan verifikasi pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota;
 - e. Pengkoordinasian penetapan upah minimum provinsi, upah minimum sektoral provinsi, upah minimum Kabupaten/Kota dan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota;

- f. Pelaksanaan pembinaan syarat kerja, upah dan jaminan sosial tenaga kerja;
- g. Penyiapan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan fasilitas pembinaan jaminan sosial tenaga kerja;
- h. Pelaksanaan pengembangan sistem pengupahan dan fasilitas pembinaan jaminan sosial tenaga kerja;
- i. Pelaksanaan bimbingan teknis penerapan Struktur dan Skala Upah, Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK);
- j. Pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- k. Pelaksanaan pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
- l. Pelaksanaan pemberian fasilitasi dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- m. Pelaksanaan pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial;
- n. Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan norma, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- o. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan; dan
- p. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

5. Bidang Transmigrasi

- (1) Bidang Transmigrasi mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, mengendalikan dan pelaporan kegiatan yang meliputi perencanaan kawasan transmigrasi, pembangunan kawasan transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi.
- (2) Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Transmigrasi mempunyai fungsi :
 - a. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang transmigrasi;
 - b. Pelaksanaan fasilitasi Perencanaan Kawasan Transmigrasi;

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

Untuk melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dilingkungan Dinas, dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT). UPT sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Kepala UPT yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat diatur berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 111 Tahun 2017 sebagai berikut :

1. UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja (UPTD K3)

- (1) UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas dibidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (2) UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai fungsi:
 - a. Pelaksanaan Pelatihan K3 meliputi pelatihan Hiperkes bagi dokter dan para medis perusahaan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3);

- b. Pelaksanaan pengujian lingkungan kerja meliputi pengujian gas/uap di udara (gas uap SO₂, gas uap NO₂, gas uap O₃, gas uap CO, gas uap NH₃, gas uap H₂S, Pengukuran tingkat kebisingan, Pengukuran vibrasi/getaran, Pengukuran tingkat penerangan / pencahayaan, Pengukuran tekanan panas/iklim kerja panas, Pengukuran emisi (cerobong pabrik dan knalpot mobil/, Pengukuran debu total lingkungan kerja; dan
 - c. Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan kerja meliputi Pemeriksaan jantung dengan ECG, Pemeriksaan fungsi pendengaran (Audiometri), Pemeriksaan fungsi paru (*Spirimetri*), Pemeriksaan visus mata, Pemeriksaan tingkat kesegaran jasmani, Pemeriksaan tingkat kelelahan kerja, Pemeriksaan *cholinestrase*, Pemeriksaan HB darah dan, Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.
- (3) Susunan Organisasi UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdiri dari :
- a. Kepala UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 - b. Sub Bagian Tata Usaha.
 - c. Seksi Pelayanan Teknis.
 - d. Seksi Promosi dan Pelatihan.
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional.

2. UPTD Balai Latihan Kerja

- (1) UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan Pelatihan Kejuruan Teknologi Mekanik, Otomotif, Bangunan, Listrik, Elektronika, Tata Niaga, Aneka Kejuruan, Pertanian serta menyiapkan dan melaksanakan kerjasama dalam bentuk pelatihan dan penggunaan fasilitas.
- (2) UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai fungsi :
 - a. penyusunan rencana dan program pelatihan, kerjasama dan penggunaan fasilitas;
 - b. pelaksanaan pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas;
 - c. pemasaran program pelatihan, kerjasama dan pendayagunaan fasilitas;
 - d. pelaksanaan ketatausahaan dan rumah tangga; dan
 - e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan.

(3) Susunan Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja terdiri dari :

- a. Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang.
- b. Sub Bagian Tata Usaha;
- c. Seksi Pelatihan;
- d. Seksi Pemasaran dan Informasi;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

UPTD Balai Latihan Kerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat berada di 2 (dua) lokasi yaitu :

1. UPTD BLK Padang Panjang
2. UPTD BLK Payakumbuh

3. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan

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

(2) UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

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

- (3) Susunan Organisasi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari :
- a. Kepala UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I
 - b. Sub Bagian Tata Usaha
 - c. Seksi Norma kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
 - d. Seksi Penegakan Hukum
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional

UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada di 3 lokasi, yaitu :

- a. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I di Padang
- b. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Payakumbuh
- c. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah III di Sijunjung.

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi OPD, maka program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilaksanakan oleh 144 orang pegawai yang terdiri dari 134 orang Pegawai Negeri Sipil dan 9 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan 1 orang pegawai tidak tetap (PTT) dengan rincian sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa dari 144 orang ASN/ P3K/ PTT di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, yang menduduki jabatan struktural sebanyak 34 orang (23,61%). Apabila dilihat dari komposisi beban kerja, pada umumnya telah sesuai dengan bidang tugas yang ada.

Dengan keluarnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, maka pada 31 Desember 2021, Gubernur Sumatera Barat melantik Pejabat Eselon III dan IV lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat ke dalam jabatan fungsional. Hal ini juga terjadi pada jabatan eselon IV yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dimana 6 jabatan eselon IV terkena penyetaraan, dengan rincian 1 (satu) di sekretariat (Subag Program dan

Keuangan menjadi JFT Perencana), 3 (tiga) Bidang transmigrasi (ketiga Kasinya menjadi JFT Penggerak Swadaya Masyarakat), 1 (satu) di Bidang Pelatihan dan Penempatan Ketenagakerjaan (Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja menjadi JFT Pengantar Kerja) serta 1 dibidang Hubungan Industrial dan Pengawasan (Seksi Bina Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjadi JFT Mediator). Namun sungguhpun seluruh pejabat eselon IV tersebut telah dilantik menjadi Pejabat Fungsional Penyetaraan, tugas dan tanggung jawab yang diemban tetap sama seperti pada saat menjabat sebagai pejabat eselon IV.

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 tertentu 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 71 orang JFT (49,30%) 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, serta Pengawas Ketenagakerjaan, 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 formasi PNS dengan jabatan calon fungsional dibidang Ketenagakerjaan ke BKD Provinsi, Mengusulkan para fungsional untuk mengikuti diklat dasar fungsional di Kementerian Ketenagakerjaan serta melalui rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan Tahun 2025

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
A.	Struktural	34	23,61
1.	Eselon II	1	
2.	Eselon III	10	
3.	Eselon IV	23	
B.	Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu	71	49,30
1.	Pengawas Ketenagakerjaan	27	
2.	Instruktur Manajemen dan Produktivitas	3	
3.	Instruktur BLK	11	
4.	Penggerak Swadaya Masyarakat	5	
5.	Pengantar Kerja	13	
6.	Mediator Hubungan Industrial	7	
7.	Penguji K3	4	
8.	Perencana	0	
C.	Fungsional Umum	38	26,39
D.	Pegawai Tidak Tetap	1	0,70
Jumlah Pegawai		144	100

Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian (Bezeting, Februari 2025)

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan S1 yaitu sebanyak 92 orang (63,80%) 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 2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2025

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai	Persentase (%)
		Laki-laki	Perempuan		
1.	SD	3 orang	-	3 orang	2,10
2.	SMP/Sederajat	1 orang	-	1 orang	0,70
3.	SMA/Sederajat	8 orang	2 orang	10 orang	6,90
4.	D3	3 orang	7 orang	10 orang	6,90
5.	S1	44 orang	48 orang	92 orang	63,80
6.	S2	16 orang	12 orang	28 orang	19,40
Jumlah				144 orang	100

Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian (Bezeting, Februari 2025)

3. Berdasarkan Golongan/Kepangkatan

Dilihat berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai 99 orang (68,75%) dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 33 orang (22,91%) 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 2.3**Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan/Kepangkatan Tahun 2025**

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai	Persentase (%)
		Laki-laki	Perempuan		
1.	Golongan IV	17 orang	16 orang	33 orang	22,91
2.	Golongan III	49 orang	50 orang	99 orang	68,75
3.	Golongan II	5 orang	3 orang	8 orang	5,55
4.	Golongan I	3 orang	-	3 orang	2,10
5.	PTT	1 orang	-	1 orang	0,69
Jumlah Pegawai				144 orang	100

Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian (Bezeting, Februari 2025)

Tabel 2.4
Struktur Pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat
Berdasarkan Golongan/Kepangkatannya Tahun 2025

No	Struktur Pegawai	Sekretariat	Bid. Lat Pen	Bid. HI Was	Bid. Trans	UPTD K3	UPTD BLK Pdg Pjg	UPTD BLK Pyk	UPTD Was I	UPTD Was II	UPTD Was III	Jumlah
1	IV/d	1										1
2	IV/c			1					2			3
3	IV/b	1	3						2			6
4	IV/a		3	2	5	2	1	1	6	2	1	23
5	III/d	3	7	7	3	5	6	5	8	4	5	53
6	III/c	3		1			2		3	3	2	14
7	III/b	3	2	1		1	4	3	1			15
8	III/a	4	5			1	3	3	1			17
9	II/d	1				1						2
10	II/c	1		1		1	1	1				5
11	II/b		1									1
12	II/a											0
13	I/d	1			1			1				3
14	I/c											1
15	I/b											0
16	I/a											0
17	PTT						1					1
Jumlah		18	21	13	9	11	18	14	23	9	8	144

Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian (Bezeting, Februari 2025)

Saat ini Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat memiliki pegawai sebanyak 144 orang terdiri dari 143 orang ASN dan 1 orang PTT, dengan berbagai tingkat pendidikan mulai dari SD sampai dengan S2. Kebutuhan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 2.5 berikut :

Tabel 2.5
Kebutuhan Tambahan Pegawai
Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT
REKAPITULASI DATA KELEMBAGAAN DAN DATA KEPEGAWAIAN TH. 2025

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 28 FEBRUARI 2025								JUMLAH PPPK KEADAAN PER	JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA								BUP TH. 2023	KEKURANGAN
			JABATAN PIMPINAN TINGGI		JABATAN ADMINISTRASI		JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)	JABATAN PELAKSANA (JFU)	JUMLAH	JABATAN PIMPINAN TINGGI *)		JABATAN ADMINISTRASI *)		JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)	JABATAN PELAKSANA (JFU)	JUMLAH					
			Madya	Pratama	Adminis-trator	Pengawas				Madya		Pratama	Adminis-trator				Pengawas				
Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV						
1	2	3	4	5	6	7	11	12	13	19	20	21	22	23	26	27	28	29	30		
	Jumlah Seluruhnya		-	1	10	23	71	38	143	-	-	1	10	23	205	101	340	-	197		
	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	B																			
	Kepala Dinas			1					1			1					1				
	Pengantar Kerja Madya						4		4						7		7		3		
	Mediator Hubungan Industrial Madya						3		3						4		4		1		
	Penggerak Swadaya Masyarakat Madya						4		4						5		5		1		
	Instruktur (Manajemen dan Produktivitas) Madya						1		1						1		1				
	Sekretaris				1				1								1				
	Kasubag Umum & Kepegawaian						1		1					1			1				
	Penelaah Teknis Kebijakan							2	2						3		3		1		
	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi							-	-						1		1		1		
	Fasilitator Pemerintahan							1	1						1		1				
	Pengolah data dan informasi							2	2						5		5		3		
	Pengadministrasi perkantoran							1	1						5		5		4		
	Operator layanan operasional							-	-						1		1		1		
	Kelompok Jabatan Fungsional																				
	Perencana Ahli Muda							-	-						1		1		1		
	Perencana ahli pertama							-	-						1		1		1		
	Penelaah teknis kebijakan							5	5						8		8		3		
	Pengolah data dan informasi							3	3						8		8		5		
	Pengadministrasi perkantoran							1	1						2		2		1		
	Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja				1				1				1				1				
	Kepala Seksi Pelatihan Kerja					1			1					1			1				
	Penelaah teknis kebijakan							-	-							2	2		2		
	Pengolah data dan informasi							-	-						1		1		1		
	Pengadministrasi perkantoran							1	1						1		1				
	Kelompok Jabatan Fungsional																				
	Pengantar kerja muda						5		5						6		6		1		
	Instruktur muda (manajemen dan produktivitas)							-	-						3		3		3		
	Pengolah data dan informasi							-	-						5		5		5		
	Pengadministrasi perkantoran							-	-						1		1		1		
	Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Peningkatan Produktivitas							-	-					1			1				
	Pengantar Kerja Pertama							-	-						5		5				
	Instruktur Pertama						1		1						5		5		4		
	Pengelola data dan informasi							-	-						1		1		1		
	Pengadministrasi perkantoran							1	1						1		1				

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 28 FEBRUARI 2025							JUMLAH PPPK KEADAAN PER	JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA							BUP TH. 2023	KEKURANGAN	
			JABATAN PIMPINAN TINGGI		JABATAN ADMINISTRASI		JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)	JABATAN PELAKSANA (JFU)	JUMLAH		JUMLAH	JABATAN PIMPINAN TINGGI (*)		JABATAN ADMINISTRASI (*)		JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)	JABATAN PELAKSANA (JFU)			JUMLAH
			Madya	Pratama	Adminis-trator	Pengawas						Madya	Pratama	Adminis-trator	Pengawas					
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III		Es. IV	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV					
4	5	6	7	11	12	13	19	20	21	22	23	26	27	28	29	30				
	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan				1				1				1				1		-	
	Kelompok jabatan fungsional								-								-		-	
	Mediator Hubungan Industrial Muda						4		-				5				5		1	
	Penelaah teknis kebijakan							1	1								2	2	1	
	Pengolah data dan informasi								-								1	1	1	
	Pengadministrasi perkantoran								-								1		-	
	Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Kelembagaan					1			1				1				1		-	
	Mediator Hubungan Industrial Pertama								-				5				5		5	
	Pengelola data dan informasi							1	1								1	1	-	
	Pengadministrasi perkantoran								-								1	1	1	
	Kepala Seksi Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan					1			1				1				1		-	
	Pengelola data dan informasi							1	1								1	1	-	
	Pengadministrasi perkantoran								-								1	1	-	
	Kepala Bidang Transmigrasi				1				1				1				1		-	
	Kelompok Jabatan Fungsional								-								-		-	
	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda						1		-	1			6				6		5	
	penggerak swadaya masyarakat pertama								-	-			4				4		4	
	penelaah teknis kebijakan							2	2								5	5	3	
	pengelola data dan informasi								-	-							3	3	3	
	pengadministrasi perkantoran							1	1								3	3	2	
	Kepala UPTD Pengawasan Tenaga Kerja Wilayah I (Padang)				1				1				1				1		-	
	Pengawas Ketenagakerjaan Madya							9	9					10			10		1	
	Pengawas Ketenagakerjaan Muda						7		7				14				14		7	
	Kepala Sub Bagian Tata Usaha					1			1				1				1		-	
	pengolah data dan informasi								-	-							1	1	1	
	pengadministrasi perkantoran								-	-							2	2	2	
	operator layanan operasional								-	-							1	1	1	
	Kepala Seksi Norma K3					1			1				1				1		-	
	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama						2		2					16			16		14	
	pengelola data dan informasi							1	1								1	1	-	
	pengadministrasi perkantoran								-	-							1	1	1	
	Kepala Seksi Penegakan Hukum					1			1				1				2	2	1	
	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama								-	-				1			2	2	2	
	pegadministrasi perkantoran								-	-							1	1	1	
	Kepala UPTD Pengawasan Tenaga Kerja Wilayah II (Pangkajene)				1				1				1				1		-	
	Pengawas Ketenagakerjaan Madya								1					5			5		4	
	Pengawas Ketenagakerjaan Muda						4		4				5				5		1	
	Kepala Sub Bagian Tata Usaha					1			1				1				1		-	
	pengelola data dan informasi								-	-							1	1	1	
	pengadministrasi perkantoran								-	-							2	2	2	
	operator layanan operasional								-	-							1	1	1	
	Kepala Seksi Norma K3					1			1				1				1		-	
	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama								-	-				8			8		8	
	pengelola data dan informasi								-	-							1	1	1	
	pengadministrasi perkantoran								-	-							1	1	1	
	Kepala Seksi Penegakan Hukum					1			1				1				1		-	
	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama								-	-				2			2		2	
	pengadministrasi perkantoran								-	-							1	1	1	

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 28 FEBRUARI 2025					JUMLAH PPPK KEADAAN PER	JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA							BUP TH. 2023	KEKURANGAN		
			JABATAN PIMPINAN TINGGI		JABATAN ADMINISTRASI		JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)		JABATAN PELAKSANA (JFU)	JUMLAH	JABATAN PIMPINAN TINGGI *)		JABATAN ADMINISTRASI *)		JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)			JABATAN PELAKSANA (JFU)	JUMLAH
			Madya	Pratama	Adminis-trator	Pengawas					Madya	Pratama	Adminis-trator	Pengawas					
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I		Es. II	Es. III	Es. IV	26	27	28	29			30	
1	2	3	4	5	6	7	11	12	13	19	20	21	22	23	26	27	28	29	30
	Kepala UPTD Pengawasan Tenaga Kerja Wilayah III (Siuntung)				1				1					1			1		-
	Pengawas Ketenagakerjaan Madya						1		1						2		2		1
	Pengawas Ketenagakerjaan Muda						3		3						3		3		-
	Kepala Sub Bagian Tata Usaha					1			1				1				1		-
	pengelola data dan informasi								-						1		1		1
	pengadministrasian perkantoran								-						2		2		2
	operator layanan operasional								-					1	1	1	1		1
	Kepala Seksi Norma K3					1			1				1				1		-
	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama						-		-						3		3		3
	pengelola data dan informasi								-						1		1		1
	pengadministrasian perkantoran								-						1		1		1
	Kepala Seksi Penegakan Hukum					1			1				1				1		-
	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama						-		-						1		1		1
	pengadministrasian perkantoran								-						1		1		1
	Kepala UPTD BLK Payakumbuh				1				1				1				1		-
	Instruktur Madya						-		-						3		3		3
	Instruktur Muda						2		2						8		8		6
	Kepala Sub Bagian Tata Usaha					1			1				1				1		-
	pengolah data dan informasi							2	2						1		1		(1)
	pengadministrasian perkantoran							1	1						3		3		2
	operator layanan operasional							-	-						1		1		1
	Kepala Seksi Pelatihan					1			1				1				1		-
	pengolah data dan informasi							-	-						1		1		1
	pengadministrasian perkantoran							1	1						1		1		-
	Instruktur Pertama						3		3						6		6		3
	Instruktur Penyelia						-		-						3		3		3
	Instruktur Pelaksana Lanjutan						-		-						3		3		3
	Instruktur Pelaksana						-		-						3		3		3
	Kepala Seksi Pemasaran dan Informasi					1			1				1				1		-
	pengadministrasian peraktoran							-	-						1		1		1
	pengolah data dan informasi							1	1						1		1		-
	Kepala UPTD BLK Padang Panjang				1				1				1				1	2	1
	Instruktur Madya						-		-						3		3		3
	Instruktur Muda						2		2						8		8		6
	Kepala Sub Bagian Tata Usaha					1			1				1				1		-
	pengolah data dan informasi							3	3						1		1		(2)
	pengadministrasian perkantoran							1	1						3		3		2
	operator layanan operasional							-	-						1		1		1
	Kepala Seksi Pelatihan					1			1				1				1		-
	pengolah data dan informasi							2	2						1		1		(1)
	pengadministrasian perkantoran							-	-						1		1		1
	Instruktur Pertama						1		1						6		6		5
	Instruktur Penyelia						-		-						3		3		(3)
	Instruktur Pelaksana Lanjutan						3		3						3		3		-
	Instruktur Pelaksana						-		-						3		3		3
	Kepala Seksi Pemasaran dan Informasi					1			1				1				1		-
	pengolah data dan informasi							1	1						1		1		-
	pengadministrasian perkantoran							-	-						1		1		1

NO	UNIT ORGANISASI	TIPE OPD	JUMLAH PNS KEADAAN PER 28 FEBRUARI 2025					JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)	JABATAN PELAKSANA (JFU)	JUMLAH	JUMLAH	JUMLAH KEBUTUHAN ASN BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA				BUP TH 2023	KEKURANGAN			
			JABATAN PIMPINAN TINGGI		JABATAN ADMINISTRASI							JABATAN PIMPINAN TINGGI *)		JABATAN ADMINISTRASI *)				JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)	JABATAN PELAKSANA (JFU)	JUMLAH
			Madya	Pratama	Adminis-trator	Pengawas	Madya					Pratama	Adminis-trator	Pengawas						
			Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. I					Es. II	Es. III	Es. IV						
4	5	6	7	11	12	13	19	20	21	22	23	26	27	28	29	30				
	Kepala UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja				1				1					1			1	-		
	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja Madya						-		-					2			2	2		
	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja Muda						2		2					3			3	1		
	Kepala Sub.Bagian Tata Usaha					1			1				1				1	-		
	pengolah data dan informasi							-	-								1	1		
	pengadministrasi perkantoran							2	2								3	3		
	operator layanan operasional							-	-								1	1		
	Kepala Seksi Pelayanan Teknis					1			1				1				1	-		
	Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertama						3		3					6			6	3		
	pengolah data dan informasi							-	-								1	1		
	pengadministrasi perkantoran							-	-								1	1		
	Kepala Seksi Promosi dan Pelatihan					1			1				1				1	-		
	pengadministrasi perkantoran							-	-								1	1		

Sumber : Subag Umum dan Kepegawaian (Bezeting, Februari 2025)

Berdasarkan Tabel 2.5 diatas dapat dilihat bahwa untuk kebutuhan jabatan Pimpinan Tinggi dan jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah terpenuhi sesuai kebutuhan yang ada pada peta jabatan, namun untuk Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Pelaksana (JFU) masih jauh dari cukup, dikarenakan banyaknya JFT dan JFU yang pensiun. Kondisi JFT sampai dengan Februari 2025 adalah sebanyak 71 orang, sementara jumlah kebutuhan sesuai Peta Jabatan adalah sebanyak 205 orang, sehingga Disnakertrans masih kekurangan 134 orang JFT, sedangkan untuk JFU yang tersedia baru sebanyak 38 orang, sedangkan kebutuhannya adalah 101 orang, sehingga kedepannya masih diperlukan 63 orang JFU.

Untuk memenuhi kebutuhan ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah melalui : (1) Peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi ASN dengan dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan ASN yang sudah ada, agar mereka dapat menjalankan tugas dan fungsi yang lebih baik sesuai dengan perkembangan dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, (2) Penerimaan ASN Baru, dengan mengajukan usulan kebutuhan pegawai setiap tahunnya ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, (3) Pemenuhan JFT melalui perpindahan jabatan, (4) melakukan Rotasi dan Promosi Karir yang jelas dan transparan, agar ASN memiliki kesempatan untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman kerja mereka.

Upaya-upaya tersebut akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, serta mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah yang lebih baik.

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

Tabel 2.6
Jenis dan Jumlah Asset Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat
Berdasarkan Kualitasnya

No	Sarana/ Prasarana	Satuan	Jumlah	Kondisi			Jumlah yang dibutuhkan
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Mesin Tik	Unit	25	-	-	25	0
2	Brankas	Unit	12	2	-	10	2
3	Komputer	Unit	265	25	15	225	50
4	Printer	Unit	15	15	-	-	48
5	Laptop	Unit	42	20	10	12	40
6	Infokus	Unit	12	2	-	10	8
7	Meja Staf	Buah	185	144	30	11	144
8	Meja Pimpinan Eselon II	Buah	1	1	-	-	1
9	Meja Pimpinan Eselon III	Buah	10	10	-	-	10
10	Kursi Eselon II	Buah	1	1	-	-	1
11	Kursi Eselon III	Buah	10	10	-	-	10
12	Almari Arsip (Besi)	Buah	56	25	25	6	56
13	Filling Kabinet	Buah	81	35	40	6	81
14	Kamera	Unit	5	-	1	4	4
15	Tanah	Persil	17	17	-	-	17
16	AC Split	Unit	90	23	10	57	90
17	AC Standing Floor	Unit	2	-	-	2	4
18	Spring Bed (Single Bed)	Buah	66	66	-	-	66
19	Spring Bed (Double)	Buah	4	4	-	-	4
20	Tempat Tidur Tingkat	Buah	56	56	-	-	56
21	CCTV	Unit	9	-	-	9	9
22	Bangunan Gedung Kantor	Unit	62	15	30	17	62
23	Bangun Rumah Dinas	Unit	39	-	36	3	39
24	Kendaraan Roda Empat	Unit	22	3	11	8	22
25	Kendaraan Roda Dua	Unit	13	-	13	-	13
			1100	474	221	405	833

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Juli, 2025)

Berdasarkan Tabel 2.6 di atas terlihat bahwa secara umum kondisi aset Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat untuk mendukung kinerja pelayanan tidak lagi memadai karena hampir separoh dari aset yang dimiliki berada pada kondisi rusak dan rusak berat, dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pelayanan perangkat daerah. Dibutuhkan belanja pemeliharaan barang serta rehab sedang/berat gedung/kantor untuk mengoptimalkan penggunaan asset-aset tersebut, disamping belanja penambahan modal pengadaan barang.

Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berada di lokasi yang cukup strategis dan memudahkan akses dari dan menuju kantor Disnakertrans. Halaman parkir cukup luas sehingga memadai dalam melaksanakan rapat dengan mengundang tamu dalam jumlah banyak. Bahkan gedung Aula yang dimiliki oleh Disnakertrans juga disewakan untuk kegiatan-kegiatan besar seperti acara pesta pernikahan dan rapat yang mengundang perangkat daerah dengan kapasitas 300 orang.

2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Secara umum pencapaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bernilai baik dan sangat baik. Gambaran capaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2024 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tujuan 1 : Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja dengan indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja.

Tujuan ini berhasil dilaksanakan yang dapat dilihat dari capaian indikator kinerja yang mempunyai realisasi 100% atau lebih setiap tahunnya, dengan 3 (tiga) sasaran strategis yaitu :

a. Sasaran 1: Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten

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.

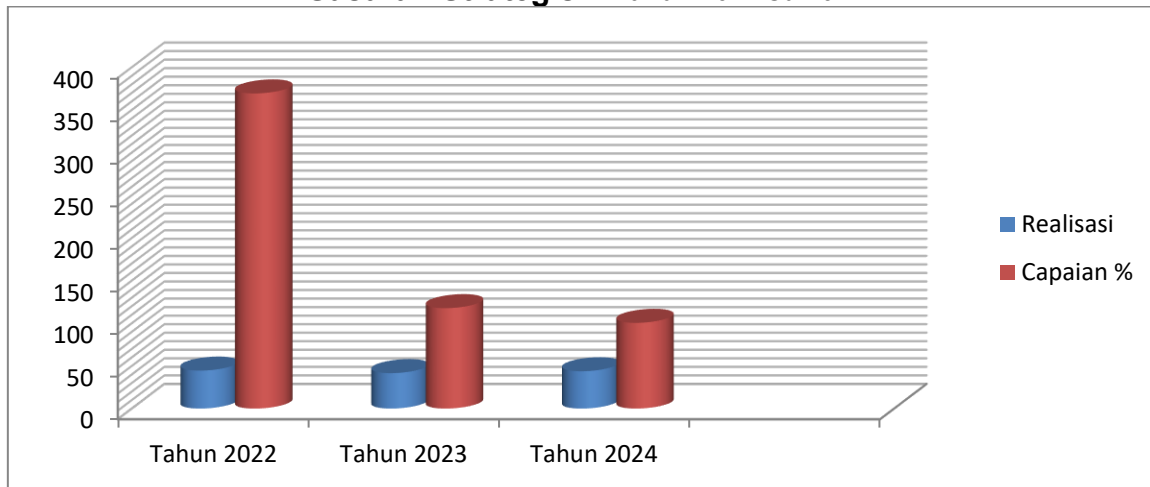
Kompetensi tenaga kerja mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini meliputi aspek keterampilan praktis (hard skills) dan juga kemampuan interpersonal, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim (soft skills).

Persentase tenaga kerja yang kompeten adalah proporsi dari total jumlah tenaga kerja yang telah memenuhi standar kompetensi tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan berbagai upaya dan terobosan dengan program dan kegiatan, baik APBD maupun APBN, dukungan dari kementerian/lembaga yang ada di daerah, Disnakertrans kabupaten/kota dan swasta (CSR), serta LPKS yang ada di Sumatera Barat.

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%. Realisasi persentase tenaga kerja yang kompeten pada tahun 2024 adalah sebesar 43,74%.

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%.

Gambar 2.2
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja
Sasaran Strategis 1 Tahun 2022 sd 2024



Sumber : LKJiP Disnakertrans Tahun 2024

Beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten adalah 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.
 - Pemagangan Tenaga Kerja Dalam Negeri melalui berbagai perusahaan skala besar yang ada di Sumatera Barat.
 - Pemagangan Kerja Luar Negeri melalui kerjasama dengan berbagai LPK dan P3MI selama 3-5 Tahun, terutama ke Jepang
- Koordinasi Lintas Lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta untuk menyediakan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja.

b. Sasaran 2: Meningkatnya Serapan tenaga Kerja dengan indikator Persentase Serapan 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.

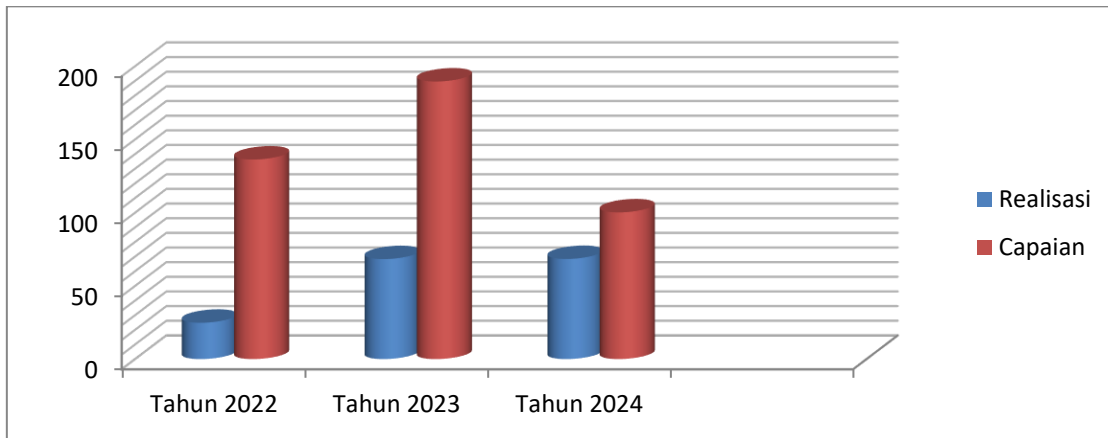
Penempatan tenaga kerja dan lapangan pekerjaan merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan, penempatan tenaga kerja perlu diarahkan sesuai dengan jabatan yang tepat dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan, selain dalam rangka penempatan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja perlu 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 Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja sebagai Sasaran Strategis 2.

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 realisasi pada Tahun 2023 melebihi target RPJMD 2021-2026 pada tahun 2024 yang hanya sebesar 36,50% Realisasi persentase serapan tenaga kerja pada tahun 2024 adalah sebesar 68,32%.

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.

Gambar 2.3
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja
Sasaran Strategis 2 Tahun 2022 sd 2024



Sumber : LKJiP Disnakertrans Tahun 2024

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
- 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.
- 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.

- 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.

c. Sasaran 3 : Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis dengan indikator Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan

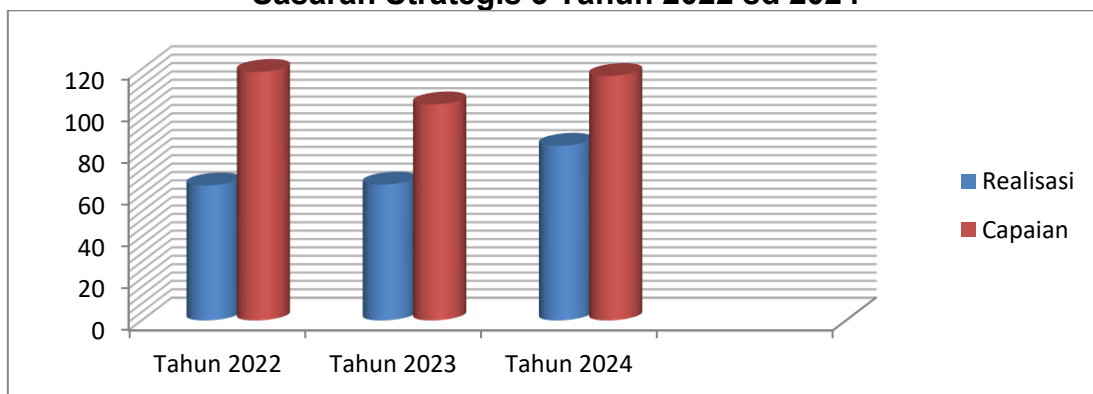
Sasaran Strategis ketiga yang telah ditetapkan menjadi target Kinerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah

Meningkatnya 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.

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

Gambar 2.4
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2022 sd 2024



Sumber : data diolah 2024

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 di perusahaan, adanya Wajib Laport Ketenagakerjaan, peningkatan cakupan kepesertaan BPJS serta intensnya penyelesaian kasus di perusahaan.

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.

- 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 Laport Ketenagakerjaan.
 - Menurunkan kasus kecelakaan kerja.
 - 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,-.
- Meningkatkan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui Peningkatan kepesertaan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, melalui pelaksanaan FGD Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- Meningkatkan pengawasan pada perusahaan dalam penerapan Undang-undang ketenagakerjaan ke seluruh Kabupaten/kota yang dilakukan oleh pejabat fungsional pengawas 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.

2. Tujuan 2 : Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran dengan Indikator Tingkat Kesejahteraan Transmigrasi.

Tujuan ini berhasil dilaksanakan yang dapat dilihat dari capaian indikator kinerja yang mempunyai realisasi 100% atau lebih setiap tahunnya, dengan 2 (dua) sasaran strategis yaitu :

- a. **Sasaran 4: Berkembangannya Kawasan Transmigrasi, dengan Indikator Kinerja Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP) dan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)**

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 Kementerian 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.

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.

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.

Persentase peningkatan Nilai IPSP maupun IPKTrans dari Tahun ke tahun 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, konektivitas jalan antar lingkungan permukiman sudah mulai tersambung, yang berdampak kepada peningkatan perekonomian masyarakat.

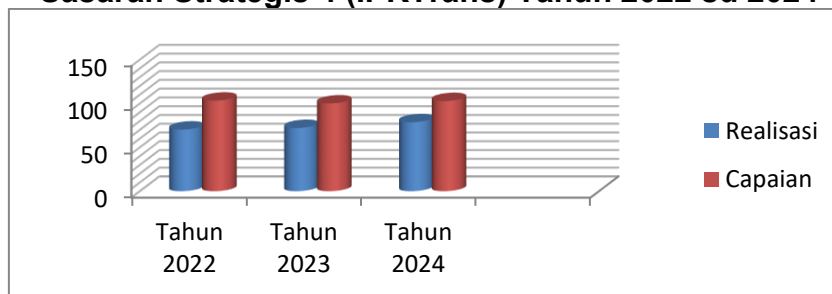
Gambar 2.5
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja
Sasaran Strategis 4 (IPSP) Tahun 2022 sd 2024



Sumber : LKJiP Disnakertrans Tahun 2024

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.

Gambar 2.5
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja
Sasaran Strategis 4 (IPKTrans) Tahun 2022 sd 2024



Sumber : LKJiP Disnakertrans 2024

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.

3. Tujuan 3 : Meningkatkan Organisasi Yang Akuntabel dan Melayani dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja.

Tujuan ini berhasil dilaksanakan yang dapat dilihat dari capaian indikator kinerja yang mempunyai realisasi 100% atau lebih setiap tahunnya, dengan 2 (dua) sasaran strategis yaitu :

a. Sasaran 5: Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD

Sasaran Strategis 5 yaitu Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah merupakan serangkaian sistematika 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.

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.

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%).

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 2.7
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.

Capaian Indikator Sasaran Strategis 5 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2022 s.d 2024 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada Gambar 2.6 berikut :

Gambar 2.6
 Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja
 Sasaran Strategis 5 Tahun 2022 sd 2024



Sumber : LKJiP Disnakertrans 2024

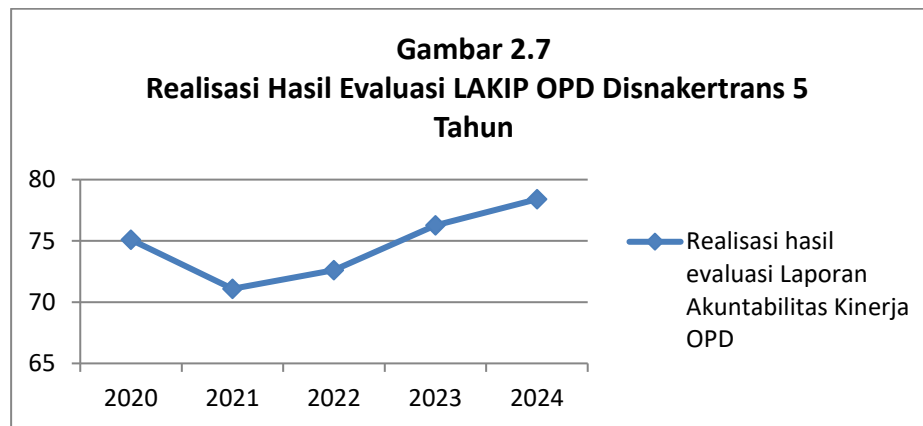
Dari Gambar 2.6 diatas. dapat dilihat bahwa target indikator Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dari tahun 2022 s/d 2024 dapat terealisasi dengan baik dengan peningkatan capaian kinerja dari tahun 2022 ke tahun 2023 sebesar 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.

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.

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 :



Sumber : LKJiP Disnakertrans 2024

Untuk meningkatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah mengupayakan hal-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.

b. Sasaran 6: Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Kinerja Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi

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, Meningkatnya 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).

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).

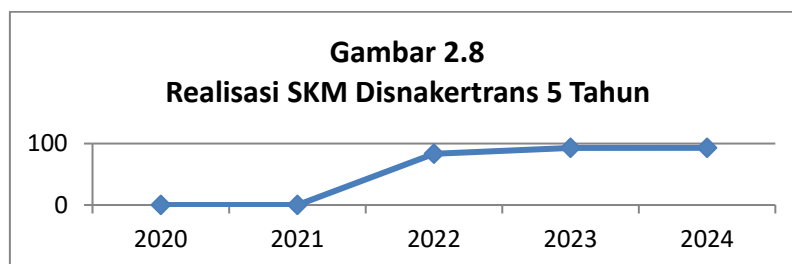
Pendapat responden melalui Survey Kepuasan Masyarakat terhadap Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terkait unsur : Persyaratan, Sistem, mekanisme dan prosedur, Waktu Penyelesaian, Biaya/Tarif, Produk spesifikasi jenis pelayanan, Kompetensi pelaksana, Perilaku Pelaksana, Penanganan pengaduan, saran dan masukan, Sarana dan prasarana

Capaian Sasaran Strategis 6 Meningkatkan 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%).

Target indikator Sasaran Strategis 6 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.

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 Renstra sebesar 86,67%, dengan arti kata Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan Disnakertrans sangat memuaskan sehingga mampu melebihi target akhr tahun Renstra.

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 :



Sumber : LKJiP Disnakertrans 2024

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

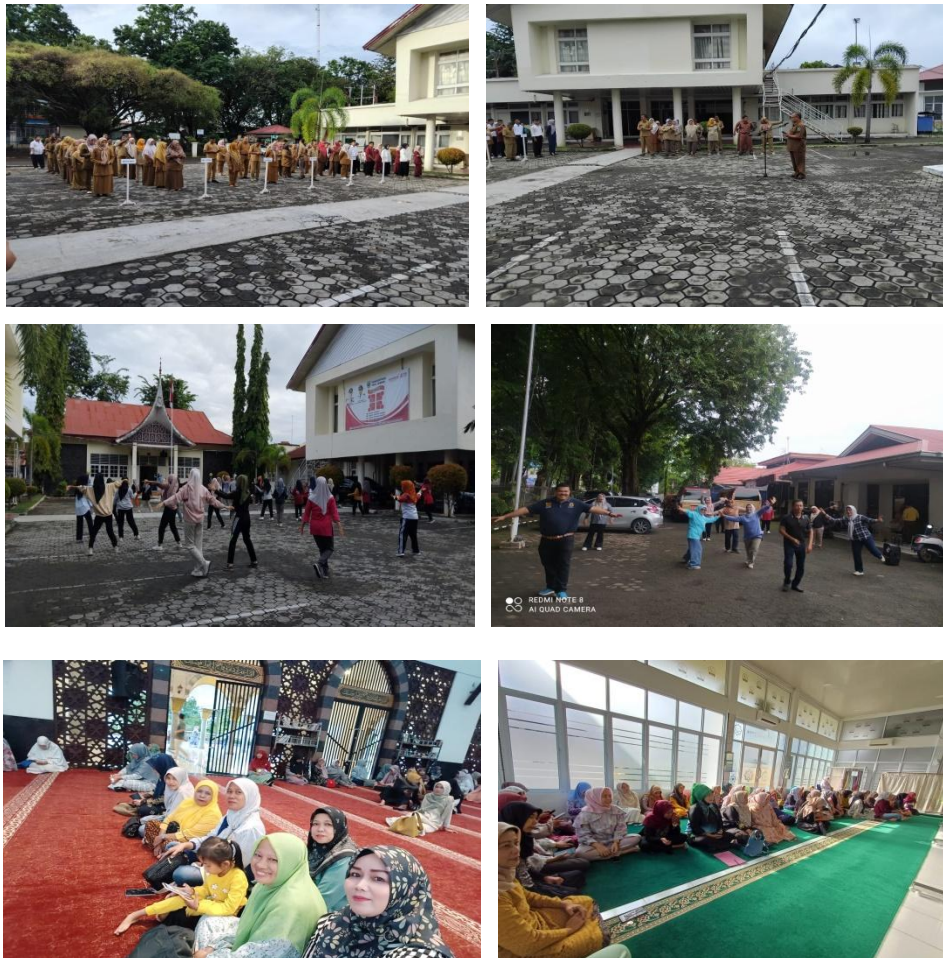
- a. Memberikan pelayanan maksimal kepada msyarakat dengan mengimplementasikan Core Value ASN BerAKHLAK dan employer Branding Bangga Melayani Bangsa.
- b. Melaksanakan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) secara mandiri melalui https://bit.ly/SKM_Disnakertrans_2024, guna melihat sampai sejauh mana penilaian 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 2.9

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 *Online* 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 2.10
Aktivitas ASN Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

3. Tingkat Kepuasan Terhadap Layanan Aset

Dari Tahun 2020-2024 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 Asesment 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).

Permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Barat selama Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas dan kuantitas instruktur.
2. Terbatasnya ketersediaan gedung serta sarana dan prasarana pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja.
3. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
4. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
5. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
6. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
7. Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap TK.

8. Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.
9. Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal
10. Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala.
11. Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan usaha ekonomi.
12. Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.

Pencapaian target kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun anggaran 2020-2024 dapat dilihat pada Tabel 2.8 berikut:

Tabel 2.8
Pencapaian Kinerja Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat
Tahun Anggaran 2020-2024

NO	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI OPD	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAIN NYA	TARGET RENSTRA OPD					REALISASI CAPAIAN					RASIO CAPAIAN				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
					T	T	T	T	T	R	R	R	R	R	%	%	%	%	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Persentase Kabupaten/Kota yang menyusun rencana tenaga kerja (RTKD) (%)			IKD	**	100	100	100	100	**	45,69	84,21	21,05	26,32	**	45,69	84,21	21,05	26,32
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi (%)			IKD	*	28,62	31,04	35,72	36,04	*	34,98	44,50	41,50	43,74	*	122,18	369,29	116,18	105,40
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja			IKD	**	1,2	4,91	8,55	8,57	**	67,80	2,2	1,17	67,16	**				
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan Terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) (%)			IKD	*	37,61	41,95	46,29	50,63	*	45,76	50,46	64,84	76,08	*	121,67	120,28	140,07	150,26
5	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi (%)			IKD	*	31,77	35,52	36,01	36,50	*	18,08	24,78	68,23	68,32	*	60,55	136,22	189,48	100,13
6	Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan (%)			IKD	*	8,14	12,36	16,58	20,8	*	9,26	19,2	25,13	73,87	*	113,75	155,33	151,15	355,14
7	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan (%)			IKD	*	45,76	54,31	62,87	71,42	*	72,23	64,43	84,27	83,33	*	164,40	118,63	103,13	116,68
8	Persentase Serapan Tenaga Kerja (%)			IKD	*	31,77	35,52	36,01	36,50	*	18,08	24,78	68,23	68,32	*	60,55	136,22	189,48	100,13
9	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (Indeks)			IKD		34,69	36,70	38,04	42,00		38,04	38,04	62,44	75,89		109,66	103,65	164,14	189,73
10	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (Indeks)			IKD		60,03	64,05	68,07	72,08		60,03	68,07	70,27	76,53		100	108,27	103,23	106,17
11	Rencana tenaga kerja makro dan rencana tenaga kerja mikro (dokumen)			IKP	*	0	2	1	1	*	0	1	1	1	*	0	50	100	100
12	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten (%)			IKP	*	28,62	31,04	35,72	36,04	*	34,98	44,50	41,50	43,74	*	122,18	369,29	116,18	105,40
13	Persentase Serapan Tenaga Kerja (%)			IKP	^	31,77	35,52	36,01	36,50	^	18,08	24,78	68,23	68,32	^	60,55	136,22	189,48	100,13

Dari Tabel 2.8 diatas dapat dilihat bahwa Indikator kinerja yang digunakan sebagai indikator keberhasilan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi pada RPJMD 2021-2026 adalah sebanyak 14 Indikator, Berdasarkan Tabel 2.8 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah pada umumnya terealisasi sesuai target yang diharapkan, kecuali pada indikator kinerja Persentase kabupaten/kota yang menyusun Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD), dimana dari tahun 2021 s/d 2024 ada beberapa Kabupaten/Kota yang sudah habis masa berlaku RTKD nya dan belum menyusun kembali RTKD tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 7 ayat (1) menyatakan bahwa Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Pasal 7 ayat (3) menyebutkan bahwa penyusunan kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.

Dari 19 (Sembilan belas) Kabupaten/Kota yang ada di Sumatera Barat, sampai 2024 baru 6 (enam) Kabupaten/Kota yang telah menyusun kembali RTKDnya yaitu Kota Padang (2023-2028), Kota Bukittinggi (2025-2029), Kota Payakumbuh (2023-2028), Kabupaten Tanah Datar (2022-2026), Kabupaten Pesisir Selatan (2025-2029), Kabupaten Sijunjung (2024-2029)

Permasalahan yang menjadi kendala dalam penyusunan RTKD di Kabupaten/Kota adalah adanya Keterbatasan Data dan Informasi tentang Ketenagakerjaan khususnya tentang informasi pasar kerja, kapasitas SDM perencana yang masih rendah (terutama dalam menganalisis pasar kerja dan menyusun proyeksi kebutuhan tenaga kerja serta minimnya pelatihan dan pendampingan teknis bagi aparat penyusun RTKD), Rendahnya partisipasi sektor swasta, dunia usaha dan asosiasi profesi dalam proses penyusunan dokumen RTKD dan lemahnya koordinasi lintas sektor sehingga RTKD yang disusun tidak merefleksikan kebutuhan riil dunia kerja, pendanaan yang sangat terbatas dalam penyusunan RTKD dan ketergantngan pada bantuan provinsi atau pusat, RTKD yang disusun sering tidak sinkron dengan RPJMD, Renstra atau dokumen perencanaan pembangunan daerah lainnya yang berakibat pelaksanaan RTKD tidak mendapatkan dukungan politik dan anggaran.

Salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah Provinsi dalam upaya mendorong Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menyusun RTKD adalah melalui kegiatan Pembinaan Teknis berupa Pelatihan dan Bimbingan Teknis bagi aparatur kabupaten/kota terkait penyusunan RTKD, mendorong pemanfaatan Satu Data Ketenagakerjaan yang dapat diakses di tingkat kabupaten/kota, menyediakan data sektoral dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja yang dapat digunakan sebagai referensi dalam perencanaan di tingkat kabupaten/kota, menyelenggarakan rapat koordinasi berkala untuk mendorong sinergi antara kabupaten/kota dalam menyusun dokumen RTKD, Menurunkan Tim Teknis Provinsi ke Kabupaten/Kota untuk membantu secara langsung proses penyusunan RTKD, Mengarahkan RTKD menjadi bagian dari dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJMD dan Renstra SKPD) serta mendorong sinergi antara RTKD dan program-program pengembangan SDM lainnya (pendidikan, pelatihan vokasi dan penempatan kerja).

Indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja pada RPJMD 2021-2026 digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas tiap sektor per angkatan kerja yang menunjukkan seberapa produktif tiap angkatan kerja dalam mendorong ekonomi daerah per sektor. Dengan menghitung produktivitas daerah persektor yang merupakan jumlah PDRB dari setiap sektor dibagi dengan jumlah angkatan kerja dalam sektor yang bersangkutan. Target Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja pada RPJMD 2021-2026 dapat dilihat pada Tabel 2.9 berikut :

Tabel 2.9

Target Tingkat Produktivitas tenaga Kerja Pada RPJMD 2021-2026

No	Indikator Kinerja	Target Tahun					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	1,2	4,91	8,55	8,57	8,6	8,62

Berdasarkan data BPS Produktivitas total daerah per Kabupaten/Kota se Sumatera Barat pada Tahun 2021 - 2024 dapat dilihat pada Tabel 2.10 berikut :

Tabel 2.10
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2021-2024

No	Indikator Kinerja	Target Tahun					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	63,37	63,67	60,38	64,26	-	-

Sumber : Data BPS

Dari Tabel 2.9 dan 2.10 diatas, terjadi perbedaan yang sangat signifikan antara Target Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja pada RPJMD 2021-2026 dengan Realisasi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan rumusan yang ditetapkan yaitu jumlah PDRB dari setiap sektor dibagi dengan jumlah angkatan kerja dalam sektor yang bersangkutan, akibatnya terjadi kenaikan yang signifikan antara realisasi dengan target, sehingga perhitungan capaian indikator menjadi tinggi. Hal ini akan menjadi catatan bagi Disnakertrans, sehingga untuk penetapan target pada RPJMD 2025-2029 akan disesuaikan kembali berdasarkan rumusan yang telah ditetapkan.

Tabel 2.11
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat
Tahun Anggaran 2021-2024

No	Uraian	JUMLAH ANGGARAN TAHUN KE-				REALISASI ANGGARAN TAHUN KE-				RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE- (%)				RATA-RATA PERTUMBUHAN (%)	
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	ANGGARAN	REALISASI
I.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI	22.904.488.685	24.843.100.835	25.852.678.650	27.183.656.027	22.642.665.914	23.395.532.647	24.812.216.647	25.598.398.095	98,86	94,17	95,98	94,16	5,89	4,18
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	190.210.690	208.236.517	72.840.060	54.898.675	181.570.700	207.754.667	71.418.800	54.655.100	95,46	99,77	98,05	99,55	-26,72	-28,89
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	19.468.626.318	20.944.269.055	23.250.470.885	23.902.578.790	19.374.515.810	19.562.246.465	22.254.364.838	22.347.014.321	99,52	93,40	95,72	93,49	7,13	5,05
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	135.750.000	131.250.000	0	1.500.000	135.750.000	125.032.000	0	1.500.000	100	95,26	0	100	-34,44	-35,97
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	148.860.300	98.959.000	37.462.500	62.830.000	146.436.375	98.686.115	37.232.300	62.332.610	98,37	99,72	99,39	99,20	-9,32	-9,15
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	426.939.400	779.589.668	352.999.012	528.898.890	419.392.525	777.262.104	352.556.705	525.716.227	98,23	99,70	99,87	99,39	25,90	26,60
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.870.266.977	1.813.766.575	1.958.501.133	2.144.941.154	1.728.851.304	1.777.937.321	1.929.669.626	2.126.848.487	92,44	98,32	98,59	99,15	4,83	7,20
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	169.697.000	155.377.120		118.003.800	169.400.000	150.300.120		114.267.700	99,82	96,73	98,59	96,83	-36,15	-37,09
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	494.138.000	711.652.900	180.405.060	370.004.718	486.749.200	696.313.855	166.974.378	366.063.650	98,50	97,84	92,56	98,93	24,82	28,76
II.	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	11.136.692.168	8.333.156.061	9.292.976.852	4.468.988.900	10.824.306.921	8.207.346.230	7.912.834.995	4.315.740.850	97,19	98,49	85,15	96,57	-21,86	-24,41
III.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	680.456.100	232.276.490	540.875.600	168.038.250	666.447.811	230.742.870	489.234.862	160.225.050	97,94	99,34	90,45	95,35	-0,65	-6,87
IV	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	569.813.300	416.843.300	berada	149.247.690	61.000.000	531.383.667	410.929.233	141.862.240	93,26	98,58	95,05	95,40	-50,06	-49,04
V.	PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	1.143.978.000	722.691.600	596.726.777	379.775.000	1.062.696.876	720.545.100	589.266.921	347.691.350	92,89	99,70	98,75	91,55	-30,20	-30,47
VI.	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	218.048.875	174.162.175	122.343.000	67.000.000	217.658.875	173.931.150	121.982.785	66.592.720	99,82	99,87	99,71	99,39	-31,71	-31,79
vii	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	22.282.000	137.394.000	25.958.000	0	22.282.000	136.326.045	25.832.000	0	100	99,22	99,51	0	111,84	110,26
VIII	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	146.782.000	150.288.900	63.748.000	0	146.461.600	149.716.800	63.377.800	0	99,78	99,62	99,42	0	-51,73	-51,82
	Total Anggaran	36.822.550.128	35.009.913.361	36.534.445.869	32.328.458.177	36.113.903.664	33.425.070.076	34.156.608.250	30.546.843.365	98,07	95,47	93,47	94,49	-7,96	6,08

Sumber Data: LKJIP Disnakertrans Sumbar

Dari Tabel 2.11 diatas dapat dilihat bahwa secara umum rasio antara realisasi dan anggaran (capaian) Realisasi Anggaran Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2023 (93,47%) dan 2024 (94,49%) melebihi capaian Provinsi yang pada Tahun 2023 sebesar 94,27% dan Tahun 2024 sebesar 93,14%. Sedangkan untuk rata-rata pertumbuhan alokasi anggaran dari tahun 2021 sd 2024 mengalami penurunan sebesar 7,96%, namun angka realisasi mengalami kenaikan rata-rata sebesar 6,08%.

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan Perangkat Daerah

Dalam rangka penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025–2029, penetapan kelompok sasaran layanan merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan diarahkan secara tepat kepada pihak-pihak yang menjadi pemangku kepentingan utama dalam ekosistem ketenagakerjaan. Berikut adalah kelompok sasaran layanan yang menjadi fokus intervensi strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat:

1. Pencari Kerja

Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja. (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja)

2. Tenaga Kerja

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

3. Pengusaha

Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan

perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

5. Transmigran

Warga negara Republik Indonesia yang berpindah secara sukarela ke Wilayah Pengembangan Transmigrasi atau Lokasi Permukiman Transmigrasi melalui pengaturan dan pelayanan Pemerintah.

Dengan menetapkan kelompok sasaran layanan secara rinci, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berkomitmen untuk merancang kebijakan dan program yang berkeadilan, efektif, dan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di seluruh wilayah provinsi.

2.1.5 Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Pelayanan

Adapun Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan
2. Badan Perlindungan pekerja Migran Indonesia (BP2MI)
3. Balai Diklat Industri Padang
4. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. (Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional), seperti UPTP Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) dan BLK Kabupaten/Kota.

5. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
6. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)
7. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)

Lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri. (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja)

8. Daerah Asal Transmigrasi

Daerah dimana transmigran berasal yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai daerah asal transmigrasi, yang masyarakatnya direlokasi ke daerah tujuan transmigrasi sebagai bagian dari program transmigrasi. Daerah ini biasanya padat penduduk dan memiliki tekanan ekonomi dan keterbatasan lahan.

9. Daerah Tujuan Transmigrasi

Daerah yang ditetapkan oleh pemerintah untuk menerima dan menampung transmigran dari daerah asal (TPA), daerah tujuan memiliki kriteria : Kepadatan penduduk rendah, Lahan pertanian yang masih tersedia, potensi sumber daya alam yang belum dimanfaatkan secara optimal dan kebutuhan pengembangan wilayah.

2.1.6 Kerjasama Daerah Yang Menjadi Tangungjawab Perangkat Daerah

Dalam periodisasi Renstra 2021-2026, Perjanjian Kerja Sama (PKS) yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah PKS tentang Penyelenggaraan Transmigrasi di Kabupaten Sijunjung Provinsi Sumatera Barat, yang dilaksanakan antara Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Nomor PKS 050/526/Nakertrans/VI/2024 dan Nomor 500.18./2795 tanggal 6 Juni 2024, demikian juga PKS antara Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dengan Nomor PKS 120-015/PKS/GSB/2024 dan Nomor 500.18.4.2/535/V.12/2024 tanggal 20 Agustus 2024.

Maksud perjanjian kerja sama ini adalah sebagai dasar penyelenggaraan transmigrasi di Kabupaten Sijunjung Provinsi Sumatera Barat dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat yang berada di kawasan transmigrasi melalui pengembangan potensi daerah masing-masing.

Sementara Pelaksanaan perjanjian meliputi : Pelatihan transmigran dilaksanakan sesuai dengan potensi dan kebutuhan, monitoring dan evaluasi pembangunan permukiman transmigrasi dilaksanakan paling sedikit satu kali selama masa pembinaan, fasilitasi perpindahan dan penempatan transmigran dilaksanakan dari embarkasi sampai satuan permukiman, fasilitasi pemberian bantuan transmigran meliputi perbekalan, catu pangan dan bantuan sarana produksi, fasilitasi pengembangan kawasan transmigrasi meliputi tahap penyesuaian, tahap pemantapan, tahap kemandirian, fasilitasi pengurusan hak atas tanah dan penjalinan kemitraan. Kedua belah pihak sepakat untuk mengkomunikasikan, mengkoordinasikan dan memberikan fasilitas atas pelaksanaan kerja sama yang dilaksanakan pemerintah kabupaten di wilayah masing-masing.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Permasalahan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat merupakan kondisi (realita) yang terjadi dengan melihat kesenjangan antara realita/capaian pembangunan dengan kondisi ideal yang seharusnya tersedia. Sedangkan isu strategis sesuai lingkungan dinamis (isu global, nasional, regional dan perangkat daerah, yang dapat mempengaruhi Perangkat Daerah baik secara langsung maupun tidak langsung. Isu strategis dirumuskan dari berbagai sumber yang dapat dipertanggungjawabkan seperti RPJMN 2025-2029, Renstra Kementerian Lembaga, laporan resmi dari lembaga luar negeri, Laporan KLHS RPJMD 2025-2029 atau dari penjangkaran aspirasi pada saat Forum Renatra Perangkat Daerah.

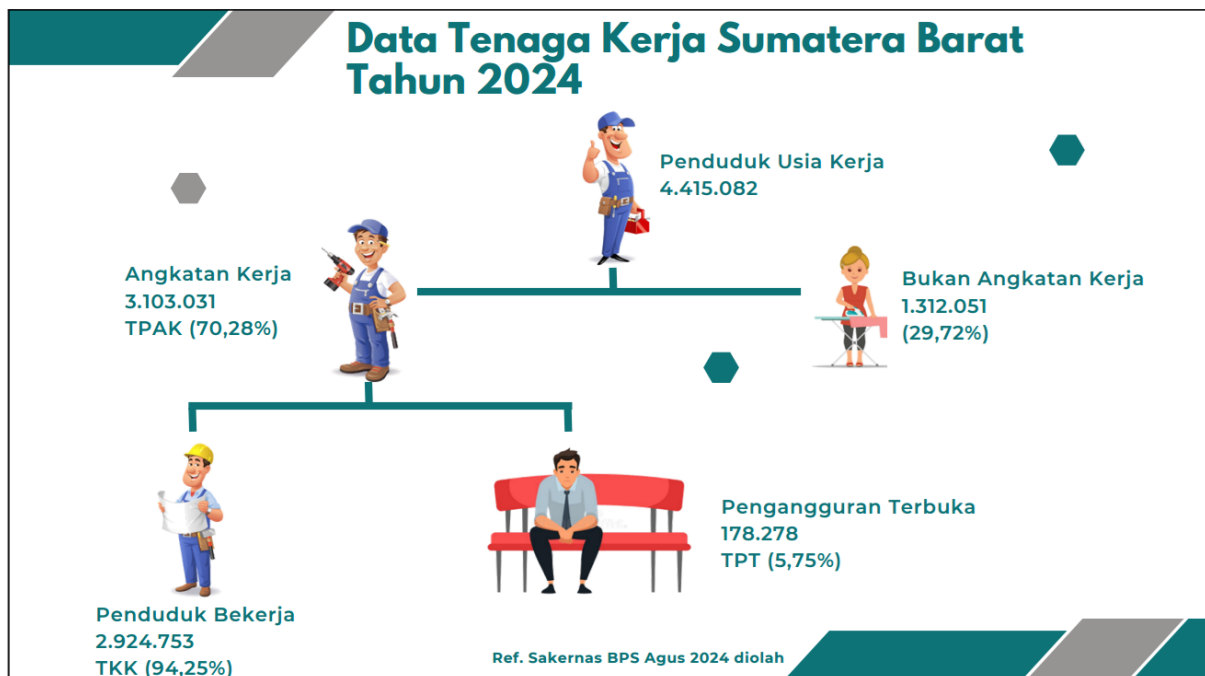
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Dengan jumlah total penduduk 282.477.584 jiwa pada semester I Tahun 2024, Indonesia adalah negara berpenduduk terbanyak keempat didunia setelah India, China dan Amerika Serikat. Indonesia juga memiliki proporsi populasi penduduk usia produktif 15-64 tahun di angka 69,58%. Faktor ini mengindikasikan Indonesia sebagai negara yang memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar, yang akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depan.

Ketenagakerjaan merupakan bidang yang sangat luas cakupannya dan juga sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Tenaga kerja yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas menjadi aspek penting dalam

pembangunan ekonomi, yaitu sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa, serta sebagai sasaran untuk menciptakan dan mengembangkan pasar. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannya pun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula. Kondisi Ketenagakerjaan di Sumatera Barat dapat kita lihat pada Gambar 2.11 di bawah ini.

Gambar 2.11
Data Tenaga kerja Sumatera Barat Tahun 2024



Sumber : Sakernas BPS Agustus 2024 diolah

Dalam konsep ketenagakerjaan, penduduk dibagi atas dua kelompok, yaitu penduduk usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Yang dimaksud dengan penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih. Tahun 2024 penduduk usia kerja di Sumatera Barat mencapai 4.415.082 orang. Dari penduduk usia kerja tersebut, 3.103.031 orang diantaranya merupakan angkatan kerja, yang terdiri dari bekerja 2.924.753 orang dan pengangguran 178.278 orang. Jumlah bukan angkatan kerja mencapai 1.312.051 orang terdiri dari penduduk yang bersekolah 385.268 orang, mengurus rumahtangga 754.954 orang dan lainnya sebanyak 171.829 orang.

Penduduk Usia Kerja di Sumatera Barat Agustus 2024 memiliki proporsi Angkatan Kerja sebanyak 70,28% dan Bukan Angkatan Kerja Sebanyak 29,72%. Kondisi ini mengalami peningkatan dari 3 tahun belakang, pada Agustus 2022 jumlah Penduduk Usia Kerja di Sumatera Barat sebanyak 4.138.949 orang naik menjadi 4.344.987 orang pada Agustus 2023 atau mengalami peningkatan sebanyak 206.038 orang, dan meningkat pada Agustus 2024 sebanyak 4.415.082 orang mengalami peningkatan sebanyak 70.095 orang.

Tabel 2.12

Data Tenaga Kerja Sumatera Barat Tahun 2022 sd 2024

Jenis Kegiatan Type of Activity	Tahun/Years		
	2022	2023	2024
	Agustus August	Agustus August	Agustus August
(1)	(2)	(3)	(4)
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Population 15 Years of Age and Over	4.138.949	4.344.987	4.415.082
Angkatan Kerja/Labour Force	2.868.270	3.024.430	3.103.031
Bekerja/Working	2.688.164	2.844.925	2.924.753
Pengangguran Terbuka/Unemployment	180.106	179.505	178.278
Bukan Angkatan Kerja/Not in Labour Force	1.270.679	1.320.557	1.312.051
Sekolah/Attending School	387.773	361.079	385.268
Mengurus Rumah tangga/House Keeping	724.529	750.265	754.954
Lainnya/Other Activities	158.377	209.213	171.829
T P A K (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) Labor Force Participation Rate (%)	69,30	69,61	70,28
T P T (Tingkat Pengangguran Terbuka) Unemployment Rate (%)	6,28	5,94	5,75
Pekerja Tidak Penuh Part Time Employment	920.754	1.005.689	1.052.675
Setengah Pengangguran/Underemployment	233.244	279.045	325.063
Paruh Waktu/Part-time Worker	687.510	726.644	727.612

Sumber: Sakernas BPS Agustus 2024

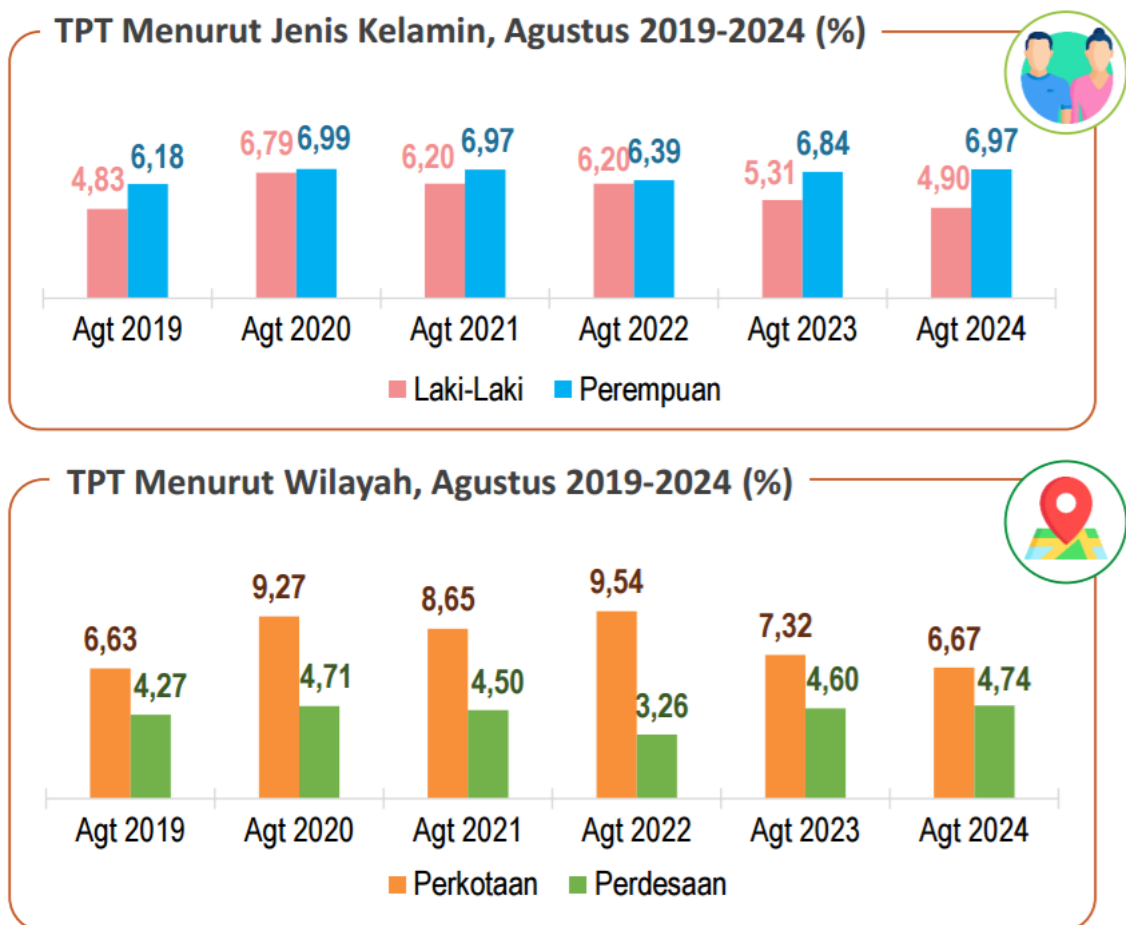
2.2.1.1 Masalah

a. Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Masalah Pokok yang dihadapi Sumatera Barat adalah masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja. Berdasarkan Sakernas Agustus 2024 TPT Sumatera Barat sebesar 5,75%. Hal ini berarti dari 100 orang Angkatan kerja, terdapat sekitar 5 orang penganggur. Pada Agustus 2024 TPT Sumatera Barat mengalami penurunan 0,19% dari Agustus 2023 (5,94%). TPT Agustus 2023 juga mengalami penurunan 0,34% dari Agustus 2022 (6,28%) dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Provinsi Sumatera Barat sangat serius dalam upaya menurunkan TPT.

Gambar 2.12

Data Tingkat Pengangguran Terbuka Sumatera Barat Tahun 2019-2024

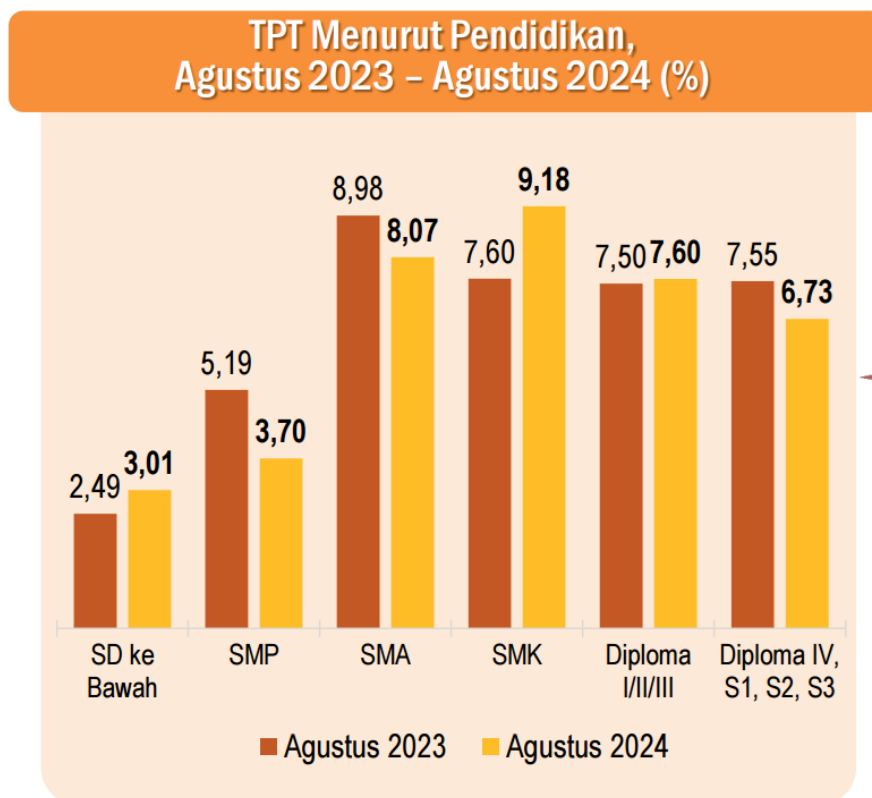


Sumber: Sumatera Barat Dalam Angka 2025

Pada Agustus 2024 TPT laki-laki sebesar 6.97%, lebih tinggi dibanding TPT perempuan yang sebesar 4,90%. TPT laki-laki dan perempuan mengalami penurunan masing-masing sebesar 0,13% dan 0,41% jika dibandingkan Agustus 2023. Apabila dilihat menurut daerah tempat tinggal, TPT di perkotaan (6,67%) jauh lebih tinggi dari TPT di daerah perdesaan (4,74%). TPT menurut daerah tempat tinggal memiliki pola yang berbeda dengan TPT menurut jenis kelamin yaitu TPT di Perkotaan mengalami penurunan jika dibandingkan Agustus 2023 sebesar 0,65% namun TPT di Perdesaan TPT Agustus 2024 mengalami peningkatan sebesar 0,14%. Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Barat mencatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jabar menurun setiap tahunnya.

Gambar 2.13

Data Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan di Sumatera Barat Tahun 2023-2024



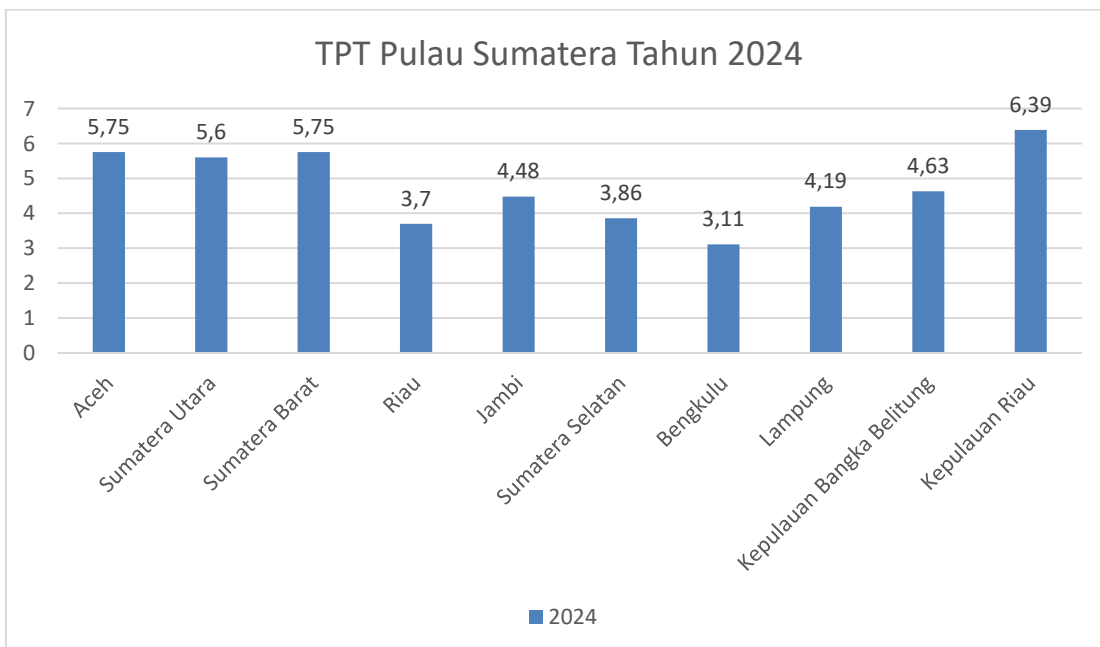
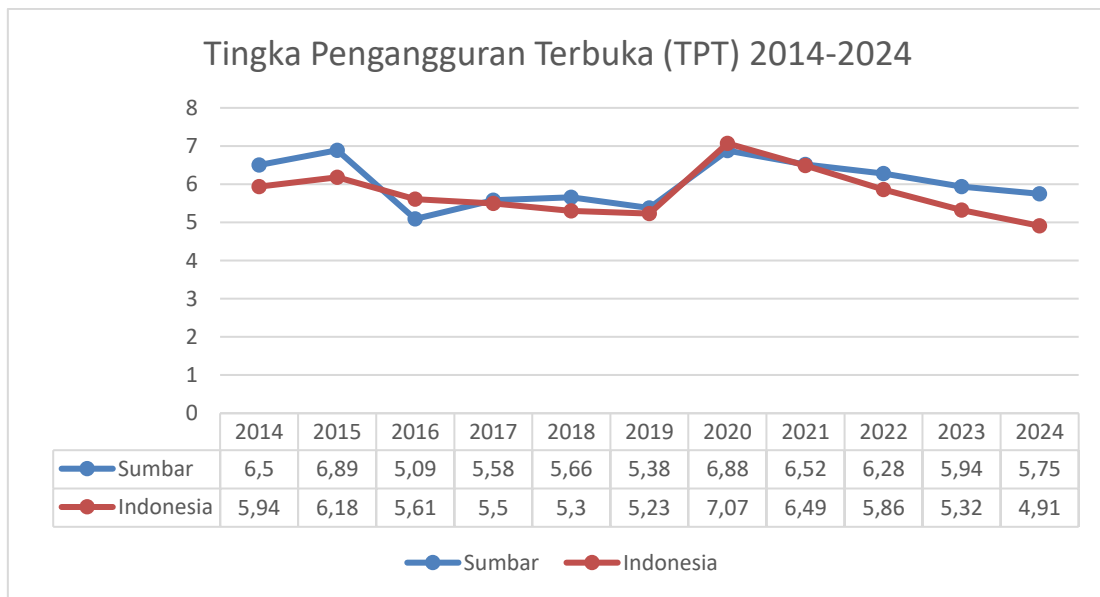
Sumber: Sumatera Barat Dalam Angka 2025

Apabila dilihat berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh angkatan kerja, TPT pada Agustus 2024 mempunyai pola yang berbeda dengan

Agustus 2023. Pada Agustus 2024, TPT dari tamatan Sekolah Menengah Kejuruan masih merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya, yaitu sebesar 9,18%. Sementara TPT yang paling rendah adalah pada pendidikan SD ke Bawah, yaitu sebesar 3,01%.

Gambar 2.14

Tingkat Pengangguran Terbuka (2021-2024)



Sumber: Sakernas BPS Agustus 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Sumatera Barat mengalami fluktuasi selama 10 tahun terakhir, TPT Sumatera Barat cenderung mengalami penurunan setelah Pandemi Covid-19 berakhir. Kondisi ini merupakan hal baik bagi Sumatera Barat walaupun TPT Sumatera Barat masih lebih tinggi daripada TPT Nasional. Jika membandingkan TPT Sumatera Barat Tahun 2024 dengan TPT Provinsi yang berada di Pulau Sumatera pada Tahun 2024, TPT Sumatera Barat berada di urutan ke 8 dari 10 Provinsi yang ada di Pulau Sumatera. TPT Sumatera Barat pada Tahun 2024 berada di angka 5,75% atau sama dengan Provinsi Aceh yang berada di urutan ke 9. TPT Sumatera Barat juga jauh lebih tinggi dibandingkan 2 Provinsi tetangga yaitu Riau di angka 3,70% dan Provinsi Jambi di angka 4,48%.

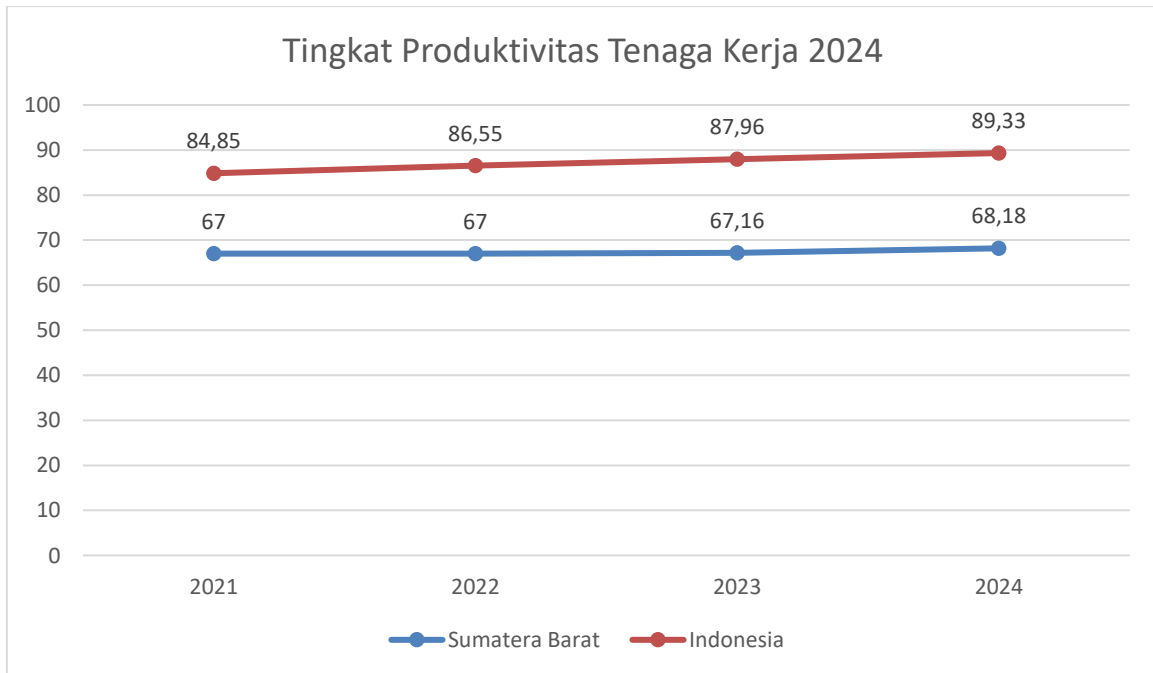
Secara keseluruhan dilihat dari TPT berdasarkan Jenis Kelamin, Daerah Tempat Tinggal/Wilayah, dan Tingkat Pendidikan maupun dibandingkan dengan TPT nasional, maka jumlahnya semua serempak mengalami penurunan yang signifikan dari Agustus 2022 hingga Agustus 2024. Ini merupakan hal positif yang terjadi pada kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Barat serta sebagai bentuk dari adanya pengaruh kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam mengatasi angka TPT yang berangsur-angsur terus menurun.

b. Rendahnya Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Permasalahan lainnya yang dihadapi Sumatera Barat terkait urusan ketenagakerjaan yaitu masih rendahnya Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja adalah rasio antara produk berupa barang dan jasa dengan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu yang merupakan besaran kontribusi tenaga kerja dalam pembentukan nilai tambah suatu produk dalam proses kegiatan ekonomi.

Gambar 2.15

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja 2021-2024



Sumber: Satu Data Ketenagakerjaan Kemnaker RI diolah

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Sumatera Barat selama 4 tahun terakhir tidak mengalami kenaikan yang cukup menggembirakan, kondisi ini juga menjadi catatan penting karena Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Sumatera Barat jauh

berada di bawah Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Nasional. Jika membandingkan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Sumatera Barat dengan Provinsi lain yang berada di Pulau Sumatera, Sumatera Barat berada pada urutan ke 7 dari 10 Provinsi yang berada di Pulau Sumatera. Jika dibandingkan dengan Tingkat Produktivitas Provinsi Tetangga Sumatera Barat jauh berada di bawah Provinsi Riau (180,81) dan Provinsi Jambi (96,50).

2.2.1.2 Akar Masalah

a. Akar Masalah dari Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka adalah :

1. Kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja : dimana lulusan tidak sesuai kebutuhan pasar kerja, banyak lulusan perguruan tinggi atau SMK tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia industry dan minimnya pelatihan vokasi dan soft skill.
2. Lapangan Kerja terbatas : Sumatera Barat masih didominasi oleh sektor pertanian tradisional yang tidak cukup menyerap tenaga kerja dan minimnya investasi indsutri besar dan sektor manufaktur yang bisa menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar.
3. Kurangnya investasi dan pengembangan industri : rendahnya tingkat investasi di sektor industry, pariwisata berskala besar atau industry pengolahan, sementara infrastruktur industry belum berkembang optimal di banyak daerah di Sumatera Barat.
4. Tingginya Angkatan Kerja Baru : Setiap tahun lulusan baru (SMA/SMK/Perguruan Tinggi bertambah namun pertumbuhan lapangan kerja tidak seimbang, Urbanisasi dan perpindahan tenaga kerja ke kota menambah beban pasar kerja perkotaan.
5. Kurangnya Jiwa Wira Usaha : Budaya masyarakat Minangkabau sebenarnya merantau dan berdagang, namun di daerah asal, minat untuk memulai usaha local masih terbatas karena akses modal, pasar dan pelatihan.
6. Perpindahan penduduk dari Rantau : Banyak perantau yang kembali ke kampung halaman karena faktor ekonomi atau pandemic, menambah jumlah pengangguran terbuka.

7. Ketergantungan pada Sektor Pemerintahan : Banyak masyarakat yang lebih tertarik menjadi ASN atau PNS sehingga pencarian kerja terfokus hanya pada sektor ini, yang kapasitasnya terbatas.
- b. Akar Masalah dari Rendahnya Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja adalah :
1. Rendahnya Tingkat Pendidikan dan Keterampilan : Banyak tenaga kerja memiliki pendidikan hanya sampai SD atau SMP, sehingga keterampilan teknis dan pemahaman teknologi rendah, minimnya pelatihan vokasional atau kursus keahlian praktis yang relevan dengan dunia kerja,
 2. Kesenjangan Kompetensi (Skill Mismatch) : Banyak lulusan tidak sesuai dengan kebutuhan industry (baik dari sisi hard skill maupun soft skill), perubahan teknologi tidak diikuti dengan peningkatan keterampilan tenaga kerja.
 3. Minimnya Akses ke Teknologi dan Inovasi : Banyak sektor, terutama pertanian dan UMKM masih menggunakan cara-cara tradisional dan manual, kurangnya adopsi teknologi menyebabkan output per pekerja menjadi rendah.
 4. Kesehatan Kerja dan Gizi Buruk : Tenaga Kerja yang kurang sehat atau kurang gizi sejak dini cenderung memiliki daya tahan kerja dan kapasitas intelektual lebih rendah dan lingkungan kerja yang tidak mendukung kesehatan (misalnya tempat kerja informal) memperburuk produktivitas.
 5. Kurangnya Investasi Dunia Usaha dalam Pelatihan : Banyak perusahaan kecil dan menengah yang tidak menyediakan pelatihan atau peningkatan keterampilan bagi karyawannya dan tidak adanya sistem berkelanjutan untuk upskilling dan reskilling tenaga kerja.
 6. Budaya Kerja Yang Kurang Efisien : Jam kerja yang panjang belum tentu produktif jika tidak disertai sistem kerja yang efisien dan tingkat disiplin, motivasi dan kepemimpinan yang lemah di lingkungan kerja juga menghambat produktivitas
 7. Infrastruktur penunjang lemah : Konektivitas (jalan, internet, transportasi) yang tidak optimal membuat banyak pekerjaan tidak bisa dilakukan secara efisien, terutama di sektor-sektor seperti pertanian, logistic dan UMKM.

8. Struktur Ekonomi di dominasi Sektor Rendah Produktivitas: sebagian besar tenaga kerja masih bekerja di sektor informal, pertanian subsisten, dan usaha mikro yang memang memiliki produktivitas rendah secara alami.

2.2.2 Isu Strategis

Berdasarkan Identifikasi permasalahan sebelumnya dapat dirumuskan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 2.13

Teknis Menyimpulkan Isu Strategis

Potensi Daerah Yang Menjadi Kewenangan Perangkat Daerah	Permasalahan Perangkat Daerah	Isu KLHS Yang Relevan Dengan Perangkat Daerah	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan Dengan Perangkat Daerah			Isu Strategis Perangkat Daerah
			Global	Nasional	Regional	
Urusan Ketenagakerjaan dan Urusan Ketransmigrasian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 2. Tingkat Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja 3. Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan dan penyandang Disabilitas 4. Pekerja Sektor Informal dan Cakupan Perlindungan Jaminan Sosial 5. Penegakan Norma Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja 6. Tingkat Kesejahteraan Transmigrasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur 2. Tingginya Tingkat Pengangguran Usia Produktif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan demografi global 2. Perkembangan Teknologi 3. Pertumbuhan kelas menengah (Middle Class) 4. Peningkatan Urbanisasi Dunia 	Kependudukan	<p>Belum Meningkatnya Perekonomian Masyarakat dan Pendapatan Daerah; yang berdampak terhadap ketenagakerjaan yakni terbatasnya lapangan kerja produktif meningkatkan risiko pengangguran dan setengah menganggur</p> <p>Membangun Urban-rural Linkage; dalam peningkatan kualitas SDM desa akan memperkuat basis tenaga kerja dan pengusaha lokal,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus demografi menimbulkan permasalahan Pengangguran muda, lapangan kerja terbatas, mismatch keterampilan jika tidak dikelola oleh daerah dengan baik. 2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Barat yang masih rendah 3. Belum optimalnya Cakupan Kepesertaan Jaminan sosial ketenagakerjaan 4. Rendahnya Disabilitas yang bekerja di sektor formal 5. Belum optimalnya pengembangan Desa maju dan mandiri di kawasan transmigrasi

Dari Tabel 2.13 diatas dapat disimpulkan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai Berikut :

1. Bonus demografi menimbulkan permasalahan Pengangguran muda, lapangan kerja terbatas, mismatch keterampilan jika tidak dikelola oleh daerah dengan baik.

Peningkatan penduduk usia kerja merupakan modal besar untuk pertumbuhan ekonomi di Sumatera Barat. Peran pemerintah daerah agar dapat mendorong investasi untuk menciptakan pekerjaan bagi pekerja sangat diharapkan, sehingga hadirnya investasi akan membuat semakin banyak pilihan bagi pencari kerja. Besarnya pertumbuhan penduduk usia kerja pada akhirnya akan membuat struktur kependudukan Indonesia dari sisi usia juga mengalami pergeseran. Di sinilah kemudian muncul istilah Bonus Demografi, yaitu suatu kondisi perubahan struktur umur penduduk sebagai akibat dari proses transisi demografi, yakni semakin menurunnya angka kelahiran dan angka kematian. Jika Bonus Demografi tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan permasalahan seperti: meningkatnya pengangguran terbuka muda, lapangan kerja formal terbatas dan *mismatch* antara keterampilan Angkatan kerja dengan kebutuhan dunia usaha.

2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Barat yang masih rendah

Tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi di masa mendatang dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitasnya. Dalam pendekatan makro, produktivitas akan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan output yang dihasilkan tenaga kerja. Pada pendekatan mikro, produktivitas akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan peningkatan produktivitas diharapkan setiap pekerja akan mampu meningkatkan kesejahteraan dan memperbaiki kualitas hidupnya. Produktivitas tenaga kerja tidak bisa hanya dipandang dari sisi kualitas dan kompetensi tenaga kerja semata. Permasalahan ketersediaan pekerjaan menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja. Gambaran penyerapan tenaga kerja menurut status pekerjaan, memberikan indikasi bahwa permasalahan ketersediaan lapangan kerja memiliki peran yang sangat penting.

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja diantaranya melalui pelatihan teknis dan vokasi di Balai Latihan Kerja, melaksanakan program pemagangan di perusahaan dalam dan luar negeri serta sertifikasi kompetensi kerja melalui lembaga sertifikasi profesi (LSP), tujuannya adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang siap pakai, kompetitif dan sesuai dengan kebutuhan industri. Disamping itu Disnakertrans juga melaksanakan penempatan tenaga kerja melalui job fair, bursa kerja on line, kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri serta melakukan layanan antar kerja guna mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja. Untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif maka perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja juga menjadi salah satu langkah yang dilakukan Pemda dalam meningkatkan produktivitas diantaranya melalui pengawasan norma kerja dan keselamatan kerja, mediasi hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha serta perlindungan tenaga kerja migran. Disnakertrans juga mendorong produktivitas melalui pengembangan kewirausahaan tenaga kerja melalui program Tenaga Kerja Mandiri, pelatihan kewirausahaan dan manajemen usaha serta bantuan modal usaha bagi wirausaha pemula

3. Belum optimalnya Cakupan Kepesertaan Jaminan sosial ketenagakerjaan

Cakupan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan 1 (satu) dari 45 (empat puluh lima) Indikator Utama Pembangunan pada RPJPD 2025-2045, sehingga tingkat persentase kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan juga menjadi target Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini sejalan dengan Surat Edaran Bersama antara Menteri Dalam Negeri dengan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Nomor 600.2.1/3674/SJ dan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pemutakhiran Sasaran Pembangunan Provinsi Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045. Saat ini, berdasarkan data yang dirilis BPS, Universal Coverage Jamsostek (UCJ) Provinsi Sumatera Barat baru mencapai 27,56 persen. Upaya meningkatkan persentase pekerja yang menjadi peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sangat perlu dilakukan dan mesti didorong melalui intervensi kebijakan di tingkat provinsi. Hal ini juga sejalan dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial

Ketenagakerjaan, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem. Saat ini, intervensi baru dilakukan melalui kebijakan setingkat instruksi Gubernur, dalam hal ini Instruksi Gubernur Sumatera Barat Nomor 5 Tahun 2021 tentang Peningkatan Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Barat. Instruksi ini dikeluarkan dalam rangka mensukseskan “Gerakan Sumatera Barat Menuju 1 Juta Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”. Dengan kebijakan tersebut, sampai Desember 2024 Tingkat *Universal Coverage* Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) secara nasional baru mencapai 27,56 % (dua puluh tujuh koma lima puluh enam persen) dari jumlah tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu, butuh *effort* yang besar bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk mencapai target 78,32% pada Tahun 2045.

4. Rendahnya Disabilitas yang bekerja di sektor formal

Disabilitas yang Bekerja di Sektor formal mencakup bagaimana penyandang disabilitas dapat berpartisipasi dan diterima di dunia kerja formal (perusahaan, lembaga pemerintah, BUMN). Ini menjadi mandat pada Indikator Utama Pembangunan pada RPJPD 2025-2045, hal ini juga sejalan dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 dimana kewajiban mempekerjakan disabilitas pada Pemerintah, Pemerintah Daerah dan BUMN/BUMD sebanyak 2% dari jumlah pegawai dan 1% pada Perusahaan Swasta. Berdasarkan data Sakernas Agustus 2024 disabilitas yang bekerja di sektor formal hanya mencapai 20,28% hal ini diakibatkan karena beban domestik, diskriminasi serta keterbatasan akses dan pelatihan. Persentase disabilitas yang bekerja di sektor formal (20,28%) menunjukkan bahwa kurang dari seperempat pekerja disabilitas bekerja di sektor formal, meski ada kewajiban kuota (1–2%) dan regulasi inklusi.

5. Belum optimalnya pengembangan Desa maju dan mandiri di kawasan transmigrasi

Desa maju dan mandiri di kawasan transmigrasi adalah desa yang mencapai status tertinggi dalam Indeks Desa Membangun (IDM), menunjukkan kemampuan sosial, ekonomi, dan ekologi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakatnya. Program transmigrasi mendukung terwujudnya desa mandiri dengan mendorong pembentukan desa-

desa definitif dan pemberdayaan masyarakat lokal. Dalam mewujudkan desa maju dan mandiri di Kawasan transmigrasi ada 2 hal yang menjadi isu strategis, yang pertama peningkatan pendapatan Masyarakat transmigrasi di 4 kawasan transmigrasi yang berada di Provinsi Sumatera Barat dan Nilai rata-rata indeks transformasi 4 kawasan transmigrasi.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan

Sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat 2025-2029 adalah Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Terwujudnya Pengembangan Wilayah Transmigrasi dengan indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja dan Pendapatan Perkapita di Wilayah Transmigrasi.

Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini juga mendukung Visi RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 **“Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkeadilan”**. Untuk mewujudkan Visi tersebut maka Misi yang terkait dengan Urusan Tenaga Kerja berada pada Misi ke-4 (empat) yaitu **“Sumatera Barat Pusat Perdagangan dan Bisnis Sumatera Bagian Barat”**.

Sementara itu Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Urusan Transmigrasi juga mendukung Misi ke-3 (tiga) RPJMD Provinsi Sumatera Barat yaitu **“Nagari/ Desa sebagai Basis Kemajuan”**

3.2 Sasaran

Sasaran rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan uraian dari tujuan strategis yang merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata (impact) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat selama periode 5 (lima) tahun ke depan.

Dalam mencapai sasaran rencana strategis, sangat ditentukan oleh komitmen pimpinan organisasi dalam hal ini seluruh pejabat struktural, pejabat fungsional maupun staf. Komitmen tersebut dituangkan dalam dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan diterjemahkan ke dalam Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja Anggaran maupun Perjanjian Kinerja (PK) yang ditandatangani seluruh pejabat struktural di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Mengacu kepada Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ingin dicapai, maka ditetapkan 8 (Delapan) sasaran pada renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas tenaga Kerja.
2. Meningkatnya Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan.
3. Meningkatnya pemenuhan Hak Pekerja/Buruh.
4. Meningkatnya kualitas program jaminan sosial ketenagakerjaan.
5. Meningkatnya Perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan dan K3
6. Terwujudnya Pemerataan perekonomian dan SDM transmigran yang unggul, terampil dan terdidik di Kawasan Transmigrasi.
7. Meningkatnya Akuntabilitas kinerja organisasi.
8. Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi.

Pencapaian tujuan dan sasaran tersebut dapat diukur dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari:

1. Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat Kompetensi.
2. Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan kompetesensinya dan ditempatkan.
3. Persentase tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya.
4. Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
5. Persentase Tenaga Kerja Disabilitas yang bekerja di sektor formal
6. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak.
7. Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan.
8. Persentase cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.
9. Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan.
10. Persentase Peningkatan Pendapatan perkapita Masyarakat di Kawasan Transmigrasi.
11. Nilai Rata-rata Indeks Transformasi kawasan transmigrasi Prioritas Nasional
12. Nilai Rata-rata Indeks Transformasi kawasan transmigrasi Prioritas Kementerian
13. Nilai Akuntabilitas kinerja OPD.
14. Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi.

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan kajian dari permasalahan dan isu strategis tahun 2025-2029 yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran

NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
1. Memperkuat Ekosistem Ketenagakerjaan yang inklusif dan berkualitas 2. Meningkatkan kemandirian ekonomi desa/nagari berbasis potensi lokal	Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Terwujudnya Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	68,20	68,50	68,80	69,10	69,40	69,70
			Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat Kompetensi.	0,20	0,21	0,22	0,23	0,24	0,25
			Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan kompetesensinya dan ditempatkan	55,22	55,44	55,88	56,00	56,22	56,44
			Persentase tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya	0,018	0,020	0,022	0,024	0,026	0,028

		Meningkatnya Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi	36,69	37,97	39,25	40,53	41,81	43,09
			Persentase Tenaga Kerja Disabilitas yang bekerja di sektor formal	15	16,5	18	19,5	21	22,5
		Meningkatnya pemenuhan Hak Pekerja/Buruh	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	0,97	0,98	0,99	1,00	1,01	1,02
			Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	100	100	100	100	100	100

		Meningkatnya kualitas program jaminan sosial ketenagakerjaan	Persentase cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan	29,27	32,105	34,94	37,775	40,61	43,445
		Meningkatnya Perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan dan K3	Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	6,60	7,00	7,30	7,50	7,60	7,70
			Pendapatan Per Kapita di Wilayah Transmigrasi	1.722.476	1.757.959	1.801.205	1.852.719	1.913.118	1.979.312
		Terwujudnya Pemerataan perekonomian dan SDM transmigran yang unggul, terampil dan terdidik di Kawasan Transmigrasi	Persentase Peningkatan Pendapatan perkapita Masyarakat di Kawasan Transmigrasi	2,06%	2,46%	2,86%	3,26%	3,46%	3,86%
			Nilai Rata-rata Indeks Transformasi Kawasan	0,45	0,475	0,5	0,525	0,55	0,575

			transmigrasi prioritas nasional						
			Nilai rata-rata indeks transformasi kawasan transmigrasi Prioritas Kementerian	0,37	0,38	0,39	0,4	0,41	0,42
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai akuntabilitas Kinerja OPD	79,00 (BB)	80,01 (A)	80,11 (A)	80,21 (A)	80,31 (A)	80,41 (A)
		Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan Organisasi	82,00	83,00	84,00	85,00	86,00	87,00

Formulasi untuk pencapaian Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2029 dapat dirinci sebagai berikut:

1. Tujuan 1: Memperkuat Ekosistem Ketenagakerjaan yang inklusif dan berkualitas

Nama Indikator	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (%)
Definisi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja adalah rasio antara produk berupa barang dan jasa dengan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu yang merupakan besaran kontribusi tenaga kerja dalam pembentukan nilai tambah suatu produk dalam proses kegiatan ekonomi
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Jumlah PDRB menurut harga konstan 2010, pada tahun } T \text{ di Provinsi } X}{\text{Jumlah penduduk yang bekerja pada tahun } T \text{ di Provinsi } X} \times 100 \%$
Sumber Data	Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh Badan Pusat Statistik (BPS)

2. Sasaran Strategis 1: Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas tenaga Kerja

Nama Indikator	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat Kompetensi
Definisi	<p>Jumlah Tenaga Kerja yang memiliki sertifikat kompetensi adalah Jumlah keseluruhan tenaga kerja laki-laki dan wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja pada sektor formal maupun informal di wilayah provinsi yang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).</p> <p>Jumlah Tenaga Kerja Keseluruhan adalah Jumlah keseluruhan tenaga kerja laki-laki dan wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan pada sektor formal maupun informal yang telah atau belum memiliki sertifikat kompetensi di wilayah provinsi.</p>
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah tenaga kerja keseluruhan}} \times 100 \%$
Sumber Data	<ol style="list-style-type: none"> Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Badan Pusat Statistik (BPS)

Nama Indikator	Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan kompetesensinya dan ditempatkan
Definisi	Tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya dan ditempatkan adalah jumlah calon pekerja yang telah mendapatkan pelatihan dan mendapat pekerjaan serta jumlah peserta pemagangan dalam dan luar negeri yang mendapatkan pekerjaan pada semester II tahun n-1 dan semester I tahun n
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Jumlah calon pekerja yang mendapat pelatihan kompetensi, dan pemagangan dalam dan luar negeri yang telah ditempatkan pada semester II tahun n-1 dan semester I tahun n}}{\text{Jumlah calon pekerja yang mendapat pelatihan kompetensi, dan pemagangan dalam dan luar negeri pada semester II tahun n-1 dan semester I tahun n}} \times 100 \%$
Sumber Data	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
Nama Indikator	Persentase tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya
Definisi	Persentase tenaga kerja di sektor prioritas yang ditingkatkan produktivitasnya pada tahun n (sektor prioritas Sumatera Barat: Perdagangan Eceran (G) dan Industri Pengolahan (C))
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja sektor prioritas yang diberikan pelatihan dan peningkatan produktivitas}}{\text{Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas (Industri Pengolahan kode C dan Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor kode G)}} \times 100 \%$
Sumber Data	<ol style="list-style-type: none"> 1. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) oleh Badan Pusat Statistik (BPS) 2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

3. Sasaran Strategis 2: Meningkatnya Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan

Nama Indikator	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan
Definisi	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 Neeri 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.
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan pada tahun } n}{\text{Jumlah pencari kerja terdaftar dalam Informasi Pasar Kerja (IPK) pada tahun } n-1}} \times 100 \%$
Sumber Data	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
Nama Indikator	Persentase penyandang Disabilitas yang bekerja di sektor formal
Definisi	Pekerja penyandang disabilitas adalah penduduk penyandang disabilitas berusia 15 tahun ke atas yang bekerja dan mengalami satu atau lebih hambatan diantaranya: gangguan dalam penglihatan, pendengaran, mobilitas, menggunakan atau menggerakkan jari atau tangan, gangguan berbicara atau memahami atau berkomunikasi dengan orang lain, gangguan mengingat, berkonsentrasi, dan gangguan emosional dengan tingkat keparahan rendah, sedang, sampai parah. Penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal adalah penyandang disabilitas yang bekerja pada status pekerjaan berusaha dibantu buruh tetap atau buruh dibayar (status pekerjaan 3) dan buruh/karyawan/pegawai (status pekerjaan 4). Persentase penyandang disabilitas bekerja di sektor formal adalah proporsi penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal (status pekerjaan 3 dan 4) terhadap total penyandang disabilitas pada angkatan kerja. Penyandang disabilitas yang dihitung dalam indikator ini adalah penyandang disabilitas kategori sedang dan berat.
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Jumlah Pekerja Penyandang Disabilitas bekerja di sektor formal}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja Penyandang Disabilitas}} \times 100 \%$
Sumber Data	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

4. Sasaran Strategis 3: Meningkatnya pemenuhan Hak Pekerja/Buruh

Nama Indikator	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak.
Definisi	Penerapan tata Kelola kerja yang layak di perusahaan diwujudkan melalui penyusunan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, penyusunan struktur dan skala upah, atau menjadi peserta pada program jaminan sosial ketenagakerjaan, atau pembentukan lembaga kerja sama bipartit. perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan yang terdaftar pada WLKP Online.
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak}}{\text{Jumlah perusahaan}} \times 100 \%$
Sumber Data	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
Nama Indikator	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan
Definisi	Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan}}{\text{Jumlah perselisihan hubungan industrial}} \times 100 \%$
Sumber Data	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

5. Sasaran Strategis 4: Meningkatnya Kualitas Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Nama Indikator	Persentase Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
Definisi	Cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah proksi yang digunakan untuk mengukur perlindungan jaminan sosial nasional bagi pekerja di Indonesia. Definisinya adalah jumlah pekerja yang memiliki Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Program Jaminan Kematian (JKM) BPJS Ketenagakerjaan terhadap

	semesta penduduk bekerja (data eligible BPJS Ketenagakerjaan).
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan}}{\text{Jumlah semesta penduduk yang bekerja (eligible)}} \times 100 \%$
Sumber Data	BPJS Ketenagakerjaan dan BPS

6. Sasaran Strategis 5: Meningkatnya Perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan dan K3

Nama Indikator	Persentase Perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan
Definisi	Peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu norma kebebasan berserikat, norma waktu kerja dan waktu istirahat (WKWI), norma pengupahan, norma jaminan sosial, norma kerja Perempuan, dan norma Kesehatan dan keselamatan kerja
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Total perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan pada tahun } n}{\text{Total Perusahaan yang terdaftar melalui mekanisme WLKP pada tahun } n} \times 100 \%$
Sumber Data	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

7. Sasaran Strategis 6: Terwujudnya Pemerataan perekonomian dan SDM transmigran yang unggul, terampil dan terdidik di Kawasan Transmigrasi

Nama Indikator	Pendapatan Perkapita di Wilayah Transmigrasi
Definisi	Pendapatan Perkapita merupakan indikator ekonomi yang mengukur pendapatan rata-rata per orang dalam suatu wilayah atau negara. Kawasan Transmigrasi di Sumatera Barat Yaitu: Kawasan Transmigrasi Padang Tarok SP1 Kab. Sijunjung, Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut Kab. Pesisir Selatan, Kawasan Transmigrasi Koto Balingka Kab. Pasaman Barat dan Kawasan Transmigrasi Bumi Asri Kab. Solok Selatan
Rumus Perhitungan	$\text{Pendapatan perkapita warga transmigrasi di 4 Kawasan}$
Sumber Data	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nama Indikator	Persentase Peningkatan Pendapatan perkapita Masyarakat di Kawasan Transmigrasi

Definisi	Pendapatan Perkapita merupakan indikator ekonomi yang mengukur pendapatan rata-rata per orang dalam suatu wilayah atau negara. Kawasan Transmigrasi Yaitu: Kawasan Transmmigrasi Padang Tarok SP1 Kab. Sijunjung, Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut Kab. Pesisir Selatan, Kawasan Transmigrasi Koto Balingka Kab. Pasaman Barat dan Kawasan Transmigrasi Bumi Asri Kab. Solok Selatan
Rumus Perhitungan	$\frac{\text{Pendapatan perkapita Kawasan Transmigrasi tahun } n - \text{Pendapatan perkapita Kawasan Transmigrasi tahun } n-1}{\text{Pendapatan perkapita Kawasan Transmigrasi tahun } n-1} \times 100 \%$
Sumber Data	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nama Indikator	Nilai Rata-rata Indeks Transformasi kawasan transmigrasi prioritas nasional
Definisi	Indikator rata-rata Indeks Transformasi Kawasan Transmigrasi merupakan indikator untuk mengukur tingkat perkembangan kawasan transmigrasi prioritas nasional yaitu : Kawasan Transmmigrasi Padang Tarok SP1 Kab. Sijunjung, Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut Kab. Pesisir Selatan, dalam upaya mencapai sasaran pembangunan transmigrasi khususnya di kawasan trasmigrasi
Rumus Perhitungan	Nilai rata-rata Indeks Transformasi Kawasan Transmigrasi prioritas nasional = r Indeks Transformasi kawasan Transmigrasi prioritas nasional pada masing-masing kawasan transmigrasi / kawasan
Sumber Data	Kementerian Transmigrasi
Nama Indikator	Nilai Rata-rata Indeks Transformasi kawasan transmigrasi prioritas Kementerian
Definisi	Indikator rata-rata Indeks Transformasi Kawasan Transmigrasi merupakan indikator untuk mengukur tingkat perkembangan kawasan transmigrasi prioritas Kementerian yaitu : Kawasan Transmigrasi Koto Balingka Kab. Pasaman Barat dan Kawasan Transmigrasi Bumi Asri Kab. Solok Selatan, dalam upaya mencapai sasaran pembangunan transmigrasi khususnya di kawasan trasmigrasi

Rumus Perhitungan	Nilai rata-rata Indeks Transformasi Kawasan Transmigrasi prioritas Kementerian = r Indeks Transformasi kawasan Transmigrasi prioritas Kementerian pada masing-masing kawasan transmigrasi / kawasan
Sumber Data	Kementerian Transmigrasi

3.3 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan ilmu, seni, atau wawasan yang diperlukan oleh pemerintah daerah dalam memajemen setiap program kegiatannya dengan merintis cara, langkah, atau tahapan untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam pengelolaan pembangunan daerah perlu adanya manajemen strategis yang menetapkan tujuan pemerintah daerah serta pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai visi dan misi kepala daerah melalui pemberdayaan setiap potensi sumber daya yang ada.

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah daerah, strategi akan dijabarkan dalam arah kebijakan yang merupakan program prioritas dalam pencapaian pembangunan daerah. Arah kebijakan merupakan pengejawantahan dari strategi pembangunan daerah yang difokuskan pada prioritas-prioritas pencapaian tujuan dan sasaran pelaksanaan misi pembangunan.

Strategi dan arah kebijakan akan merumuskan perencanaan yang komprehensif, sinkron, konsisten, dan selaras dengan visi misi kepala daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran perencanaan pembangunan daerah. Selain itu, strategi dan arah kebijakan merupakan sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja pemerintah daerah dalam melaksanakan setiap program-program kegiatan baik internal maupun eksternal, pelayanan maupun pengadministrasian, serta perencanaan, monitoring, maupun evaluasi.

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

Tabel 3.2
Strategi dan Arah Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas	Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas tenaga Kerja	1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan,	1. Peningkatan Pelatihan berbasis kompetensi yang mengacu pada kualifikasi dan

Tenaga Kerja serta Terwujudnya Pengembangan Wilayah Transmigrasi		pemagangan, standarisasi kompetensi	<p>kebutuhan pasar kerja serta pengembangan produktivitas tenaga kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Peningkatan kualitas pencari kerja melalui pemagangan yang berorientasi penempatan 3. Peningkatan kapasitas BLK dan Kerjasama dengan LPK untuk menambah jumlah penganggur yang dilatih 4. Peningkatan jumlah Instruktur bersertifikat kompetensi 5. Peningkatan jumlah angkatan kerja yang kompeten
		2. Meningkatkan pembinaan penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Kabupaten/Kota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan dan pendampingan penyusunan RTK Makro Kab/Kota 2. Peningkatan jumlah perusahaan yang Menyusun RTK Mikro
		3. Pengembangan produktivitas tenaga kerja sektor prioritas dengan produktivitas diatas standar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja bagi tenaga kerja di sektor prioritas 2. Peningkatan Kerjasama antara pemerintah, akademisi, dunia usaha untuk jejaring peningkatan produktivitas
	Meningkatnya Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan	1. Meningkatkan Kualitas dan kuantitas pelayanan penempatan dan Perluasan tenaga kerja serta pemberdayaan masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perluasan kesempatan kerja yang berorientasi pada penciptaan kesempatan kerja di sektor informal 2. Pelaksanaan Bursa Kerja/ <i>Job Fair</i> setiap tahun 3. Peningkatan akses angkatan kerja kepada dunia kerja melalui Informasi Pasar Kerja (IPK), penyuluhan bimbingan dan jabatan serta perantaraan kerja

	Meningkatnya pemenuhan Hak Pekerja/Buruh	Meningkatkan kondusivitas hubungan industrial melalui penerapan tata kelola kerja yang layak di perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan Perusahaan
	Meningkatnya kualitas program jaminan sosial ketenagakerjaan	Meningkatkan Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Sumatera Barat	Peningkatan jumlah tenaga kerja yang terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
	Meningkatnya Perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan dan K3	Meningkatkan kualitas pengawasan penerapan Norma Ketenagakerjaan sesuai Peraturan Perundangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan dan K3 2. Peningkatan jumlah perusahaan yang mendaftarkan Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online
	Terwujudnya Pemerataan perekonomian dan SDM transmigran yang unggul, terampil dan terdidik di Kawasan Transmigrasi	Meningkatkan perekonomian transmigran dan SDM transmigran yang unggul, terampil dan terdidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan pelatihan transmigrasi dan penyuluhan transmigrasi 2. Peningkatan monitoring ke wilayah transmigrasi 3. Penguatan SDM dan Penguatan Infrastruktur dan kelembagaan di wilayah transmigrasi
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	1. Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sesuai dengan prioritas daerah.
	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Meningkatkan Pengawasan internal dan Peningkatan sarana dan prasarana penunjang pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan layanan umum. 2. Pelaksanaan layanan kepegawaian. 3. Pelaksanaan layanan asset.

BAB IV

Program Kegiatan Sub Kegiatan dan Kinerja Penyelenggaraan Kegiatan Bidang Urusan

4.1 Program Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengampu 2 (dua) urusan yakni urusan Tenaga kerja dan urusan transmigrasi. menetapkan program dan kegiatan yang disertai indikator kinerja, kelompok sasaran, serta pendanaan indikatifnya. Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan program prioritas RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029 yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mendukung langsung RPJMD Provinsi Sumatera Barat 202-2029 pada Misi keempat: "Sumatera Barat Pusat Perdagangan Dan Bisnis Sumatera Bagian Barat".

Untuk mendukung hal tersebut, maka dilaksanakan sejumlah 8 program, 21 kegiatan dan 50 sub kegiatan dengan rincian:

1. Penunjang urusan pemerintahan daerah terdiri dari 1 program, 8 kegiatan dan 27 sub kegiatan.
2. Urusan tenaga kerja terdiri dari 4 program, 10 kegiatan dan 18 sub kegiatan.
3. Urusan transmigrasi terdiri dari 3 program, 3 kegiatan dan 5 sub kegiatan.

Secara lebih rinci rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan

Bidang Urusan/ Program/ Outcome/ Kegiatan/ Sub Kegiatan/ Output	Indikator/ Outcome/ Output	Target dan Pagu Indikatif Tahun												Ket
		2025		2026		2027		2028		2029		2030		
		Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI			31.318.483.215		32.136.824.555		32.437.896.708		32.742.188.817		32.480.780.022		33.363.378.867	
Urusan Tenaga Kerja			2.874.023.625		2.751.070.922		2.619.721.361		2.485.134.813		2.075.323.243		2.303.078.247	
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Kabupaten/Kota yang menyusun Rencana Tenaga Kerja	42,11	6.900.000	42,11	105.644.487	57,89	105.329.141	68,42	105.006.024	78,95	4.982.468	100,00	4.929.062	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Rencana Tenaga Kerja Mikro yang ditetapkan	19	6.900.000	19	105.644.487	19	105.329.141	19	105.006.024	19	4.982.468	19	4.929.062	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	0	-	1	89.644.487	1	89.329.141	1	0	1	0	1	0	
Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan yang mampu menyusun RTK Makro	19	6.900.000	19	8.000.000	19	8.000.000	19	80.006.024	19	4.982.468	19	4.929.062	
Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan mampu menjadi fasilitator Penyusunan RTK Mikro	0	-	19	8.000.000	19	8.000.000	19	25.000.000	19	-	19	-	
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang meningkat Produktivitasnya	0,018%	2.469.402.490	0,020%	2.020.073.996	0,022%	1.907.216.561	0,024%	1.791.577.861	0,026%	1.783.147.619	0,028%	1.764.034.398	

Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kompetensi, pelatihan produktivitas, pemagangan dalam dan luar negeri serta calon pekerja yang mendapatkan pelatihan wirausaha baru.	4,54	2.455.062.490	4,54	1.920.000.000	4,74	1.810.000.000	4,94	1.712.000.000	5,14	1.708.000.000	5,34	1.698.000.000
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi BLK Padang Panjang	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis kompetensi Pada Tahun n	224	1.298.635.000	128	800.000.000	128	800.000.000	128	800.000.000	128	800.000.000	128	800.000.000
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi BLK Payakumbuh	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis kompetensi Pada Tahun n	160	1.001.951.400	128	800.000.000	128	800.000.000	128	800.000.000	128	800.000.000	128	800.000.000
Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja BLK Padang Panjang	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan kerja	-	-	1	100.000.000	1	50.000.000	1	16.000.000	1	16.000.000	1	16.000.000
Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja BLK Payakumbuh	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan kerja	0	-	1	100.000.000	1	50.000.000	1	16.000.000	1	16.000.000	1	16.000.000
Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n	35	154.476.090	19	120.000.000	19	110.000.000	19	80.000.000	19	76.000.000	19	66.000.000
Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi	76,14	14.340.000	76,14	15.000.000	77,64	16.000.000	78,14	10.000.000	79,64	10.000.000	80,14	10.000.000

Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	10	14.340.000	15	15.000.000	15	16.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000
Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Menengah	Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	0	-	0,42	25.000.000	0,47	22.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	Jumlah Perusahaan Menengah yang Mendapatkan Konsultasi Peningkatan Produktivitas	0	0	35	25.000.000	35	22.000.000	35	10.000.000	35	10.000.000	35	10.000.000
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas	0	0	1	60.073.996	1	59.216.561	1	59.577.861	1	55.147.619	1	46.034.398
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja di Tingkat daerah	0	0	1	60.073.996	1	59.216.561	1	59.577.861	1	55.147.619	1	46.034.398
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan di dalam Negeri	44,54	90.982.150	45,04	174.427.185	45,54	170.269.089	46,04	166.008.521	46,54	65.697.919	47,04	164.993.715
Pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	Persentase serapan tenaga kerja sektor formal	52,6	28.603.150	52,8	70.300.000	53	69.900.000	53,2	65.900.000	53,4	20.300.000	53,6	63.900.000
Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan Melalui layanan AKAD, AKL dan ULD	0	-	3574	100.000	3579	100.000	3584	100.000	3.589	100.000	3594	100.000
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	0	-	1000	100.000	1000	100.000	1000	100.000	1000	100.000	1000	100.000
Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal)	Jumlah Orang yang Mendapatkan Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD dan AKL	0	-	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000
Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	40	22.178.150	50	50.000.000	50	49.600.000	50	45.600.000	50	10.000.000	50	43.600.000

Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah tenaga kerja disabilitas yang mendapatkan fasilitas layanan ULD	20	6.425.000	19	20.000.000	19	20.000.000	19	20.000.000	19	10.000.000	19	20.000.000
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase serapan tenaga kerja sektor informal	15,01	62.124.000	15,51	84.127.185	16,01	80.369.089	16,51	80.108.521	17,01	35.397.919	17,51	81.093.715
Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	0	-	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja Yang Terdaftar Dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (KarirHub)	0	-	9867	100.000	9900	100.000	9950	100.000	10000	100.000	10000	100.000
Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	200	62.124.000	406	83.927.185	420	80.169.089	440	79.908.521	460	35.197.919	480	80.893.715
Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah pengesahan RPTKA	20	255.000	20	20.000.000	22	20.000.000	23	20.000.000	24	10.000.000	25	20.000.000
Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah TKA yang telah Mendapatkan Pengesahan RPTKA	20	255.000	20	20.000.000	22	20.000.000	23	20.000.000	24	10.000.000	25	20.000.000
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Jumlah pekerja pada Perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja /dialog sosial	570.275	134.020.000	571.416	209.633.937	572.559	203.508.912	573.704	197.232.940	574.851	96.775.412	576.001	195.738.095

Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	Jumlah Pengesahan PP/PKB	15	109.340.000	15	39.200.000	15	39.100.000	15	39.100.000	15	10.100.000	15	39.100.000
Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Peraturan Perusahaan dan Terdaftar di WLKP Online	15	16.657.000	15	29.200.000	15	29.100.000	15	29.100.000	15	10.000.000	15	29.100.000
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar Sebagai Peserta Jamsostek	1	92.683.000	19	10.000.000	19	10.000.000	19	10.000.000	19	100.000	19	10.000.000
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Persentase Kasus Hubungan Industrial yang diselesaikan	100%	-	100%	80.200.000	100%	74.100.000	100%	70.100.000	100%	46.100.000	100%	70.100.000
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	0	0	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	0	0	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Provinsi	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	0	0	19	10.100.000	19	10.000.000	19	10.000.000	19	10.000.000	19	10.000.000
Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Jumlah Perusahaan yang Mendapatkan Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	0	0	50	60.000.000	50	54.000.000	50	50.000.000	50	26.000.000	50	50.000.000
Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Jumlah Penetapan UMP dan UMK	1	24.680.000	2	90.233.937	3	90.308.912	4	88.032.940	5	40.575.412	6	86.538.095
Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Jumlah Penetapan UMP	0	24.680.000	1	50.133.937	1	50.208.912	1	47.932.940	1	30.475.412	1	46.438.095
Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	Jumlah penetapan UMK	0	-	1	100.000	2	100.000	3	100.000	4	100.000	5	100.000
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	0	-	100	40.000.000	100	40.000.000	100	40.000.000	100	10.000.000	100	40.000.000
PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	Jumlah Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya	570.844	172.718.985	572.557	241.291.317	574.275	233.397.658	575.997	225.309.467	577.725	124.719.825	579.459	173.382.977

Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang melaksanakan Norma Kerja dan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Norma K3)	1405	172.718.985	1.520	241.291.317	1.635	233.397.658	1.740	225.309.467	1.845	124.719.825	1.960	173.382.977
Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA)	80	-	80	4.000.000	80	4.000.000	80	8.000.000	80	4.000.000	80	6.000.000
Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan UPTD Pengawasan Wilayah I	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA)	476	2.400.000	780	30.000.000	780	30.000.000	780	25.000.000	780	20.000.000	780	23.000.000
Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan UPTD Pengawasan Wilayah II	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA)	238	13.450.000	420	20.000.000	420	20.000.000	420	15.000.000	420	10.000.000	420	15.000.000
Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan UPTD Pengawasan Wilayah III	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA)	159	1.220.000	240	15.000.000	240	15.000.000	240	12.000.000	240	5.000.000	240	10.000.000
Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Jumlah Kasus Permasalahan Hukum yang Diselesaikan	0	-		4.000.000	0	4.000.000	0	7.000.000	0	3.000.000	0	6.000.000
Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan UPTD Pengawasan Wilayah I	Jumlah Kasus Permasalahan Hukum yang Diselesaikan	55	2.208.000	55	25.000.000	55	25.000.000	55	18.000.000	55	7.000.000	55	15.000.000
Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan UPTD Pengawasan Wilayah II	Jumlah Kasus Permasalahan Hukum yang Diselesaikan	27	8.055.000	27	20.000.000	27	20.000.000	27	13.000.000	27	5.000.000	27	10.000.000
Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan UPTD Pengawasan Wilayah III	Jumlah Kasus Permasalahan Hukum yang Diselesaikan	18	1.440.000	18	15.000.000	18	15.000.000	18	9.000.000	18	3.000.000	18	5.000.000
Pelayanan Keselamatan dan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	0	-	0	3.000.000		3.000.000		7.000.000		4.000.000		3.000.000

Kesehatan Kerja di Perusahaan														
Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan UPTD Pengawasan Wilayah I	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	24	36.425.000	24	20.000.000	24	20.000.000	24	25.000.000	24	15.000.000	24	15.000.000	
Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan UPTD Pengawasan Wilayah II	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	12	6.645.000	12	10.000.000	12	10.000.000	12	15.000.000	12	8.000.000	12	10.000.000	
Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan UPTD Pengawasan Wilayah III	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	8	528.000	8	5.000.000	8	5.000.000	8	10.000.000	8	5.000.000	8	5.000.000	
Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan UPTD K3	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	98	100.347.985	98	70.291.317	98	62.397.658	98	61.309.467	98	35.719.825	98	50.382.977	
Urusan Transmigrasi			46.661.970		354.532.265		351.485.659		348.363.970		48.136.395		247.620.430	
PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan	66,67	-	66,67	116.360.832	66,67	115.446.786	66,67	114.510.213	66,67	14.441.936	100%	64.287.136	
Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Persentase Kawasan Transmigrasi yang difasilitasi potensinya	0	-	100%	116.360.832	100%	115.446.786	100%	114.510.213	100%	14.441.936	100%	64.287.136	
Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerjasamakan dengan Daerah Lain	0	0	1	116.360.832	1	115.446.786	1	114.510.213	1	14.441.936	1	64.287.136	
PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Luas Kawasan Transmigrasi yang Berkembang	39,15	26.474.970	39,15	121.657.627	50,15	120.447.660	50,15	119.207.873	60,5	19.117.491	98,5	68.912.574	

Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Persentase KK yang memenuhi syarat untuk mengikuti program transmigrasi	100	26.474.970	100	121.657.627	100	120.447.660	100	119.207.873	100	19.117.491	100	68.912.574
Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi Antar Pemerintah Daerah Kabupaten/kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi Antar Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	0	-	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	100.000	1	3.000.000
Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan	50	2.215.000	40	30.000.000	40	30.000.000	40	25.000.000	1	100.000	20	20.000.000
Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran/Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan	90	21.209.970	40	71.657.627	40	70.447.660	40	74.207.873	10	18.817.491	20	40.912.574
Monitoring Dan Evaluasi Ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi	1	3.050.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	100.000	4	5.000.000
PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Transmigran yang dibina dan diberdayakan	45,83	20.187.000	57,69	116.513.806	57,69	115.591.213	67,31	114.645.884	73,67	14.576.968	83,33	114.420.720
Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	Jumlah Satuan Permukiman di kawasan yang dibina ekonomi dan sosial budayanya	1	20.187.000	1	116.513.806	1	115.591.213	1	114.645.884	1	14.576.968	1	114.420.720
Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	30	4.687.000	20	66.513.806	20	65.591.213	20	64.645.884	20	7.576.968	20	64.420.720
Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam Rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	1	15.500.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	7.000.000	1	50.000.000

PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase ketercapaian penunjang urusan pemerintahan daerah Provinsi	100%	28.397.797.620	100%	29.031.221.368	100%	29.466.689.688	100%	29.908.690.034	100%	30.357.320.384	100%	30.812.680.190	
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kinerja perangkat daerah	100%	51.620.000	100%	59.568.988	100%	72.037.308	100%	118.637.654	100%	130.018.004	100%	140.627.810	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4	29.615.000	4	30.000.000	4	40.000.000	4	60.000.000	4	65.000.000	4	70.000.000	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4	13.880.000	4	14.568.988	4	17.037.308	4	28.637.654	4	30.018.004	4	35.627.810	
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	8.125.000	5	15.000.000	5	15.000.000	5	30.000.000	5	35.000.000	5	35.000.000	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Keuangan	100%	23.615.677.343	100%	24.924.452.380	100%	24.924.452.380	100%	24.919.452.380	100%	24.924.302.380	100%	24.924.452.380	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	144	23.281.637.343	144	24.567.572.380	144	24.567.572.380	144	24.567.572.380	144	24.567.572.380	144	24.567.572.380	
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	153	320.160.000	153	326.880.000	153	326.880.000	153	326.880.000	153	326.880.000	153	326.880.000	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	19	13.880.000	19	30.000.000	19	30.000.000	19	25.000.000	19	29.850.000	19	30.000.000	
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah	100%	20.000.000	100%	60.000.000	100%	60.000.000	100%	80.000.000	100%	95.400.000	100%	130.000.000	

Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	40	8.000.000	40	15.000.000	40	15.000.000	40	20.000.000	40	20.000.000	40	30.000.000
Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Hasil Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	0	-	7	30.000.000	7	30.000.000	7	45.000.000	7	60.400.000	7	80.000.000
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	6	12.000.000	6	15.000.000	6	15.000.000	6	15.000.000	6	15.000.000	6	20.000.000
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	7.500.000	100%	7.600.000	100%	7.600.000	100%	118.000.000	100%	118.000.000	100%	118.000.000
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	0	144	100.000	144	100.000	144	108.000.000	144	108.000.000	144	108.000.000	
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	3	7.500.000	3	7.500.000	3	7.500.000	4	10.000.000	4	10.000.000	4	10.000.000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	1.967.402.737	100%	575.600.000	100%	725.600.000	100%	1.022.600.000	100%	1.271.600.000	100%	1.431.600.000
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	12.712.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	40.000.000	1	65.000.000	1	70.000.000
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan UPTD BLK Padang Panjang	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1.500.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan UPTD BLK Payakumbuh	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1.500.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan UPTD K3	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1.500.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000

Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan UPTD Pengawasan Wilayah I	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1.500.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan UPTD Pengawasan Wilayah II	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1.500.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan UPTD Pengawasan Wilayah II	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1.497.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	39.795.600	1	30.000.000	1	30.000.000	1	70.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor UPTD BLK Padang Panjang	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	0	-	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor UPTD BLK Payakumbuh	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	0	-	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor UPTD K3	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	4.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor UPTD Pengawasan Wilayah I	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	4.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor UPTD Pengawasan Wilayah II	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	4.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000

Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor UPTD Pengawasan Wilayah III	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	3.951.145	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	0	-	1	40.000.000	1	40.000.000	1	180.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	222.789.265	1	149.400.000	1	199.400.000	1	199.400.000	1	299.400.000	1	349.400.000
Penyediaan Bahan Logistik Kantor UPTD BLK Padang Panjang	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	87.802.150	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000
Penyediaan Bahan Logistik Kantor UPTD BLK Payakumbuh	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	129.507.500	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000
Penyediaan Bahan Logistik Kantor UPTD K3	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	3.889.800	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000
Penyediaan Bahan Logistik Kantor UPTD Pengawasan Wilayah I	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	7.797.700	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000
Penyediaan Bahan Logistik Kantor UPTD Pengawasan Wilayah II	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	6.000.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000
Penyediaan Bahan Logistik Kantor UPTD Pengawasan Wilayah III	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	7.102.500	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000	1	100.000
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	1	6.715.000	1	8.000.000	1	8.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	1.418.343.077	100	300.000.000	100	400.000.000	100	500.000.000	100	600.000.000	100	700.000.000

Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD UPTD BLK Padang Panjang	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	0	-	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD UPTD BLK Payakumbuh	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	0	-	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD UPTD K3	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	0	-	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD UPTD Pengawasan Wilayah I	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	0	-	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD UPTD Pengawasan Wilayah II	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	0	-	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD UPTD Pengawasan Wilayah III	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	0	-	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000	10	100.000
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	0	-	1	5.000.000	1	5.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	15.000.000
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase ketersediaan Barang Milik Daerah sesuai dengan perencanaan	100%	83.767.100	100%	710.000.000	100%	640.000.000	100%	270.000.000	100%	290.000.000	100%	300.000.000
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	0	0	1	600.000.000			0	-	0	-	0	-
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	0	0		-	1	500.000.000						
Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	0	0	1	20.000.000	1	20.000.000	1	80.000.000	1	90.000.000	1	100.000.000

Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	5	83.767.100	22	90.000.000	22	120.000.000	22	190.000.000	22	200.000.000	22	200.000.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	2.318.070.440	100%	2.265.000.000	100%	2.272.000.000	100%	2.360.000.000	100%	2.360.000.000	100%	2.410.000.000
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1	750.000	1	3.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1	378.138.000	1	450.000.000	1	450.000.000	1	450.000.000	1	450.000.000	1	450.000.000
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1	1.939.182.440	1	1.812.000.000	1	1.812.000.000	1	1.900.000.000	1	1.900.000.000	1	1.950.000.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang berkondisi baik	100%	333.760.000	100%	429.000.000	100%	765.000.000	100%	1.020.000.000	100%	1.168.000.000	100%	1.358.000.000
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1	77.190.000	1	60.000.000	1	70.000.000	1	70.000.000	1	70.000.000	1	70.000.000
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendar	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	14	191.500.000	14	129.000.000	14	350.000.000	14	250.000.000	14	350.000.000	14	350.000.000
Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara	5	5.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	20.000.000	10	20.000.000	10	20.000.000
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	5	25.070.000	10	30.000.000	10	80.000.000	10	150.000.000	10	78.000.000	10	100.000.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	-	6	144.000.000	6	199.000.000	6	444.000.000	6	494.000.000	6	514.000.000

Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya UPTD BLK Padang Panjang	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	-	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya UPTD BLK Payakumbuh	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	-	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya UPTD K3	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	-	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya UPTD Pengawasan Wilayah I	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	-	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya UPTD Pengawasan Wilayah II	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	-	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya UPTD Pengawasan Wilayah III	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	0	-	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000	1	1.000.000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	5	35.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000	3	80.000.000	3	150.000.000	3	298.000.000

4.2 Daftar Sub Kegiatan Prioritas

Tabel 4.2 Daftar Sub Kegiatan Prioritas yang mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

No (1)	Program Prioritas (2)	Outcome (3)	Kegiatan/Sub Kegiatan (4)	Ket (5)
1	PERENCANAAN TENAGA KERJA	Terkelolanya Informasi Pasar Kerja	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Kegiatan
			Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Sub Kegiatan
			Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Sub Kegiatan
			Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Sub Kegiatan
	PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Kegiatan
			Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Sub Kegiatan
			Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Sub Kegiatan
			Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Sub Kegiatan
			Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Kegiatan
			Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	Sub Kegiatan
			Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Menengah	Kegiatan
			Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	Sub Kegiatan
			Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Kegiatan
			Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Sub Kegiatan
	PENEMPATAN TENAGA KERJA	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan
			Pelayanan Antar Kerja	Sub Kegiatan
			Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Sub Kegiatan
			Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal)	Sub Kegiatan
			Perluasan Kesempatan Kerja	Sub Kegiatan
			Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Sub Kegiatan
			Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Kegiatan
			Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Sub Kegiatan
			Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Sub Kegiatan
			Job Fair/Bursa Kerja	Sub Kegiatan
			Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Kegiatan
			Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Sub Kegiatan

	HUBUNGAN INDUSTRIAL	Meningkatnya Pekerja Indonesia yang terlindungi	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	Kegiatan
			Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	Sub Kegiatan
			Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Sub Kegiatan
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Kegiatan
			Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Sub Kegiatan
			Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Sub Kegiatan
			Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Provinsi	Sub Kegiatan
			Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Sub Kegiatan
			Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK)	Kegiatan
			Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Sub Kegiatan
			Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	Sub Kegiatan
			Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Sub Kegiatan
	PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	Terlindungnya Hak-hak Pekerja	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Kegiatan
			Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Sub Kegiatan
			Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Sub Kegiatan
			Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	Sub Kegiatan
	PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Meningkatnya pelaksanaan Transmigrasi	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Kegiatan
			Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Sub Kegiatan
	PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Meningkatnya Kualitas Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Kegiatan
			Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi Antar Pemerintah Daerah Kabupaten/kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Sub Kegiatan
			Penyuluhan Transmigrasi	Sub Kegiatan
			Pelatihan Transmigrasi	Sub Kegiatan
			Monitoring Dan Evaluasi Ke Lokasi Transmigrasi	Sub Kegiatan
	PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Meningkatnya Pemberdayaan dan Kapasitas Transmigran dalam Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	Kegiatan

			Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	Sub Kegiatan
			Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	Sub Kegiatan

4.3 Indikator Kinerja Utama, Indikator Kinerja Kunci

Tabel 4.2 Indikator Kinerja Utama

No	Indikator	Satuan	Target					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	Persentase	5,57	5,39	5,23	5,06	4,90	4,75
2	Persentase Pekerja Lulusan Pendidikan Menengah dan Tinggi yang Bekerja di Bidang Keahlian Menengah Tinggi (%)	Persentase	75,31	76,28	77,26	78,23	79,2	80,17

Table 4.3 Indikator Kinerja Kunci

No	Indikator	Satuan	Target					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase	68,20	68,50	68,80	69,10	69,40	69,70
2	Persentase Penyandang Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal	Persentase	15	16,5	18	19,5	21	22,5
3	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat Kompeten	Persentase	0,20	0,21	0,22	0,23	0,24	0,25
4	Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan kompetensinya dan ditempatkan	Persentase	55,22	55,44	55,88	56,00	56,22	56,44
5	Persentase tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya	Persentase	0,018	0,020	0,022	0,024	0,026	0,028
6	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan	Persentase	36,69	37,97	39,25	40,53	41,81	43,09
7	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persentase	0,97	0,98	0,99	1,00	1,01	1,02
8	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	Persentase	100	100	100	100	100	100

9	Persentase cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan	Persentase	29,27	32,105	34,94	37,775	40,61	43,445
10	Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	Persentase	6,60	7,00	7,30	7,50	7,60	7,70
11	Persentase Kabupaten / Kota yang Menyusun Rencana Tenaga Kerja	Persentase	42,11	57,89	68,42	78,95	100,00	100,00
12	Persentase tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya	Persentase	0.018	0.02	0.022	0.024	0.026	0.028
13	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam Negeri	Persentase	44.54	45.04	45.54	46.04	46.54	47.04
14	Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-hak Pekerja dan Dialog Sosial	Orang	570.275	571.416	572.559	573.704	574.851	576.001
15	Jumlah Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya	Orang	570.844	572.557	574.275	575.997	577.725	579.459
16	Pendapatan Per Kapita di Wilayah Transmigrasi	Rupiah	2.994.193	3.027.129	3.063.454	3.109.405	3.165.374	3.222.350
17	Persentase Peningkatan Pendapatan perkapita Masyarakat di 4 Kawasan Transmigrasi	Persentase	1,10	1,20	1,50	1,80	2,00	2,20
18	Nilai Rata-rata Indeks Transformasi 4 kawasan transmigrasi	Nilai	0,450	0,475	0,500	0,525	0,550	0,575
19	Persentase program transmigrasi yang dilaksanakan	Persentase	66.67	66.67	66.67	66.67	66.67	100
20	Persentase luas Kawasan transmigrasi yang berkembang	Persentase	39.15	39.15	50.15	50.15	60.5	98.5
21	Persentase transmigran yang dibina dan diberdayakan	Persentase	45.83	57.69	57.69	67.31	73.67	83.33

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis ini adalah dokumen perencanaan bidang/urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk periode perencanaan 2024-2026. Renstra ini disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah dispesifikasikan dan disepakati dalam Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025-2029.

Sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam Renstra ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam RPJMN, RPJMD Provinsi Sumatera Barat, Rencana Strategis K/L untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional di Provinsi Sumatera Barat.

Oleh karena itu, Renstra ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan RKA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat serta digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD Provinsi Sumatera Barat. Harus dipastikan bahwa program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan solusi yang paling tepat untuk mewujudkan target kinerja penyelenggaraan bidang/urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan atau target kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang telah dijabarkan dalam Renja dan RKA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tersebut disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Laporan kinerja (LKjIP) itu akan menjadi bukti (prove) pencapaian kinerja dan bahan perbaikan (improving) pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat di masa yang akan datang.