



# LAPORAN KINERJA

# 2025

DINAS TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI





# PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT INSPEKTORAT

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

---

## PERNYATAAN TELAH DIREVIU LAPORAN KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2025

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk tahun anggaran 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

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

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

Padang, 22 Februari 2026

Inspektur



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

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 ini memuat informasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam menyelenggarakan Pemerintahan sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis 2021-2026. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 ini merupakan laporan tahun ke Empat dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat 2021-2026.

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

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 disusun, diharapkan dapat bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, penilaian dan perbaikan Pelaksanaan program dan kegiatan, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja kedepan.

Padang, 30 Januari 2025

Kepala Dinas,



Firdaus Firman, S.IP., ME  
Pembina Tk.I

NIP.19810105/200604 1 009

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN TELAH DIREVIEW.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Gambaran Organisasi .....	1
1.2 Aspek Strategis Organisasi.....	12
1.3 Isu-isu Strategis.....	14
<b>BAB II : PERENCANAAN KINERJA .....</b>	<b>16</b>
2.1 Tujuan dan Sasaran OPD.....	16
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	27
<b>BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	
3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja .....	30
3.2 Hasil Pengukuran Kinerja .....	31
3.3 Capaian Kinerja Organisasi .....	32
<b>BAB IV : PENUTUP .....</b>	
4.1 Kesimpulan .....	123
4.2 Tindaklanjut .....	125
 <b>LAMPIRAN</b>	
1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	
2. Penghargaan	
3. Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah pegawai berdasarkan Jabatan
Tabel 1.2	: Persetujuan menteri pendayagunaan aparatur negara tentang kebutuhan jabatan fungsional mediator hubungan industri dan pengantar kerja
Tabel 1.3	: Persetujuan kebutuhan jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji K3
Tabel 1.4	: Persetujuan kebutuhan jabatan fungsional instruktur dilingkungan pemerintah Provinsi Sumatera Barat
Tabel 1.5	: Persetujuan kebutuhan jabatan fungsional PSM di lingkungan pemerintah Provinsi Sumatera Barat
Tabel 1.6	: Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tabel 1.7	: Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan
Tabel 1.8	: Jumlah Pegawai berdasarkan Unit Kerja
Tabel 1.9	: Jumlah kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja Tahun 2025
Tabel 1.10	: Target Meningkatnya Daya Saing Masyarakat Tahun 2024 dan 2025 dan Akhir Tahun RPJMD 2021-2026
Tabel 2.1	: Tujuan dan Sasaran Disnakertrans Tahun 2021-2026
Tabel 2.2	: Keterkaitan RPJMD Provinsi Sumatera Barat dengan Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat 2021-2026
Tabel 2.3	: Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
Tabel 2.4	: Indikator Kinerja Utama (IKU)
Tabel 2.5	: Skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)
Tabel 2.6	: Status SP Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)
Tabel 2.7	: Skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPKTrans)
Tabel 2.8	: Indikator Kinerja Program
Tabel 2.9	: Perjanjian Kinerja Tahun 2025
Tabel 2.10	: APBD, APBD-P Tahun 2025
Tabel 3.1	: Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025
Tabel 3.2	: Capaian Indikator Kinerja Tujuan 1
Tabel 3.3	: Capaian Indikator Kinerja Tujuan 1
Tabel 3.4	: Capaian Indikator Kinerja Tujuan 1
Tabel 3.5	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran 1
Tabel 3.6	: Perkembangan Pelatihan Ketenagakerjaan Berbasis Kompetensi Yang dilaksanakan di Sumatera Barat Tahun 2025
Tabel 3.7	: Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Tahun 2024
Tabel 3.8	: Data Pelatihan PBK APBD & APBN Tahun 2025
Tabel 3.9	: Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja
Tabel 3.10	: Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan target tahun akhir tahun Renstra 2021-2026
Tabel 3.11	: Pelaksanaan Kegiatan Pemegangan Dalam Negeri dan Luar Negeri yang Dilaksanakan Tahun 2025
Tabel 3.12	: Program dan Kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Kinerja Sasaran 1
Tabel 3.13	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Tabel 3.14	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran 2
Tabel 3.15	: Jumlah Sarapan Tenaga Kerja Formal dan Informal Tahun 2025
Tabel 3.16	: Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2022-2024
Tabel 3.17	: Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026
Tabel 3.18	: Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Straegis 2
Tabel 3.19	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Tabel 3.20	: Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3
Tabel 3.21	: Data Jumlah Kasus Hubungan Industrial dan Pengawasan Tahun 2025

Tabel 3.22	:	Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2022 sd 2024
Tabel 3.23	:	Perbandingan capaian kinerja Tahun 2025 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026
Tabel 3.24	:	Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3
Tabel 3.25	:	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Tabel 3.26	:	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4
Tabel 3.27	:	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4
Tabel 3.28	:	Hasil Evaluasi IP SP UPT Padang Tarok SP. 1
Tabel 3.29	:	Penetapan IPK Trans Lunang Silaut
Tabel 3.30	:	Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2022 sd 2024
Tabel 3.31	:	Perbandingan capaian kinerja 2025 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026
Tabel 3.32	:	Perbandingan capaian kinerja dengan capaian Nasional
Tabel 3.33	:	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian Sasaran Strategis 4
Tabel 3.34	:	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Tabel 3.35	:	Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Tugas Pembantuan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024
Tabel 3.36	:	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 5
Tabel 3.37	:	Indikator Penilaian AKIP
Tabel 3.38	:	Tabel Kategori Akuntabilitas Kinerja Pemerintah
Tabel 3.39	:	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025
Tabel 3.40	:	Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2022 sd 2025
Tabel 3.41	:	Perbandingan capaian kinerja 2024 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026
Tabel 3.42	:	Anggaran dan Realisasi Anggaran Program Pendukung Sasaran 5
Tabel 3.43	:	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Tabel 3.44	:	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 6
Tabel 3.45	:	Hasil Suvey Keputusan Masyarakat Tahun 2025
Tabel 3.46	:	Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 6 Tahun 2023 sd 2025
Tabel 3.47	:	Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan target akhir Renstra 2021-2026
Tabel 3.48	:	Anggaran dan Realisasi Anggaran Program Pendukung Sasaran 6
Tabel 3.49	:	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Tabel 3.50	:	Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025
Tabel 3.51	:	Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Tugas Pembantuan dan Dekonsentrasi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2025
Tabel 3.52	:	Realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Tahun 2024

**DAFTAR GAMBAR**

- Gambar 1.1 : Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat (Pergub No. 29 Tahun 2023)
- Gambar 1.2 : Jumlah Pegawai Disnakertrans Berdasarkan Tingkat Jabatan
- Gambar 1.3 : Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2025
- Gambar 1.4 : Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan Golongan
- Gambar 1.5 : Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan Unit Kerja
- Gambar 3.1 : Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2023 sd 2025
- Gambar 3.2 : Realisasi Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten
- Gambar 3.3 : Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2023 sd 2025
- Gambar 3.4 : Realisasi Persentase Serapan Tenaga Kerja
- Gambar 3.5 : Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2023 sd 2025
- Gambar 3.6 : Realisasi Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan
- Gambar 3.7 : Pelaksanaan Penetapan UMP dan UMSP 2025
- Gambar 3.8 : Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 4 (IPSP) Tahun 2023 sd 2025
- Gambar 3.9 : Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 4 (IPKTrans) Tahun 2023 sd 2025
- Gambar 3.10 : Realisasi IPSP (Biru) dan IPKTrans (Merah)
- Gambar 3.11 : Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2023 sd 2025
- Gambar 3.12 : Realisasi Hasil Evaluasi LAKIP OPD Disnakertrans 5 Tahun
- Gambar 3.13 : Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 6 Tahun 2023 sd 2025
- Gambar 3.14 : Realisasi SKM Disnakertrans 5 Tahun



# BAB I

## Pendahuluan

### 1.1. Gambaran Organisasi

#### a. Dasar Pembentukan Organisasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dibentuk berdasarkan :

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

#### b. Tugas Pokok dan Fungsi.

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

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

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

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

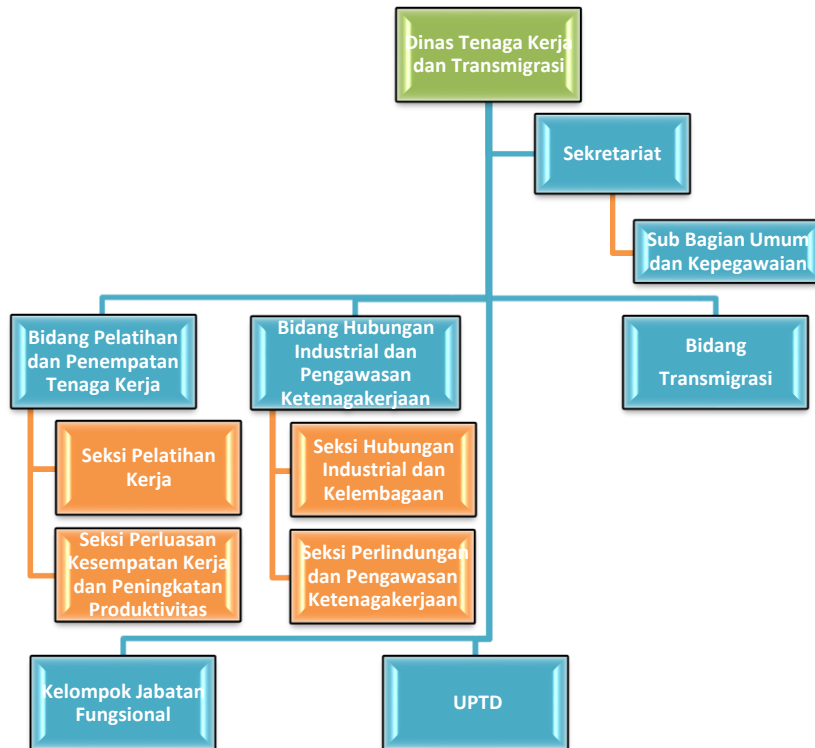
**c. Struktur Organisasi**

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

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

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

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



**d. Sumber Daya Manusia**

Jumlah personil dan tata laksana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada akhir Desember 2025 didukung oleh 145 orang pegawai yang terdiri dari 135 orang Pegawai Negeri Sipil dan 9 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan 1 orang Pegawai PPPK Paruh Waktu dengan rincian sebagai berikut :

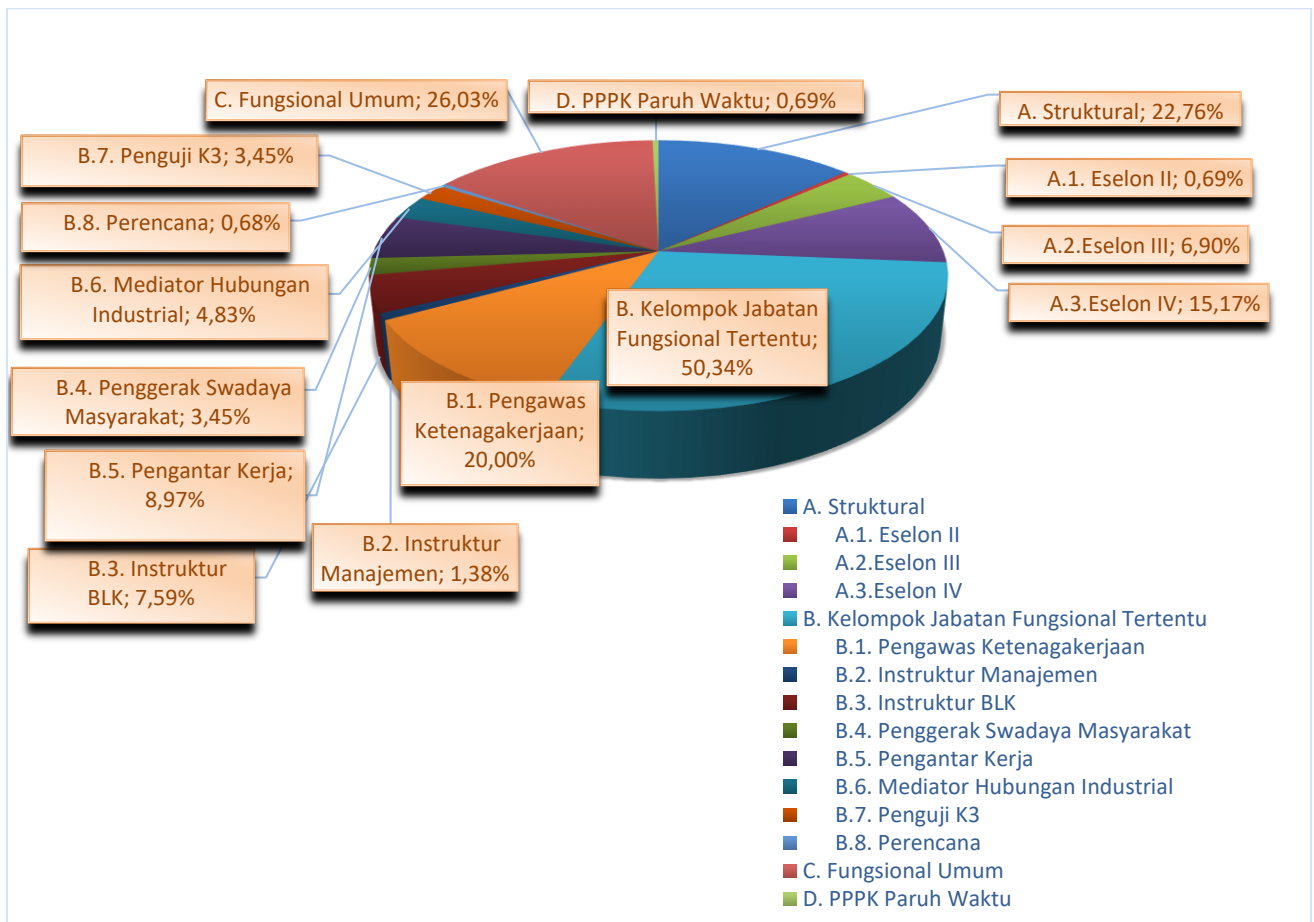
**1. Berdasarkan Jabatan**

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan**

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
<b>A.</b>	<b>Struktural</b>	<b>33 orang</b>
1.	Eselon II	1 orang
2.	Eselon III	10 orang
3.	Eselon IV	22 orang

<b>B.</b>	<b>Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu</b>	<b>73 orang</b>
1.	Pengawas Ketenagakerjaan	29 orang
2.	Instruktur Manajemen dan Produktivitas	2 orang
3.	Instruktur BLK	11 orang
4.	Penggerak Swadaya Masyarakat	5 orang
5.	Pengantar Kerja	13 orang
6.	Mediator Hubungan Industrial	7 orang
7.	Penguji K3	5 orang
8.	Perencana	1 orang
<b>C.</b>	<b>Fungsional Umum</b>	<b>38 orang</b>
<b>D.</b>	<b>PPPK Paruh Waktu</b>	<b>1 orang</b>
<b>Jumlah Pegawai</b>		<b>145 orang</b>

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2025



**Gambar 1.2**  
**Jumlah Pegawai Disnakertrans Berdasarkan Tingkat Jabatan**

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa dari 145 orang ASN yang berada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, yang menduduki jabatan struktural sebanyak 33 orang (22,76%). Apabila dilihat dari komposisi beban kerja, pada umumnya telah sesuai dengan bidang tugas yang ada.

Ada 8 (delapan) rumpun jabatan fungsional di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan jumlah total 73 orang (50,34%) dari seluruh pegawai. Meski dari segi kuantitatif nampak besar jumlahnya, namun saat ini Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mengalami kendala berupa semakin minimnya pejabat fungsional pada beberapa jenis rumpun jabatan seperti instruktur BLK maupun Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada UPTD K3, sehingga sangat tidak seimbang dengan beban tugas yang dilaksanakan oleh para pejabat fungsional tersebut. Hal ini dikarenakan banyak pejabat fungsional yang memasuki usia pensiun, disamping adanya beberapa pejabat fungsional yang alih tugas menjadi pejabat struktural.

Sebagai solusi atas minimnya pejabat fungsional bidang Ketenagakerjaan di Sumatera Barat, telah dilakukan upaya-upaya antara lain melalui pengusulan formasi PNS dengan jabatan calon fungsional dibidang Ketenagakerjaan ke BKD Provinsi Sumatera Barat, mengusulkan para fungsional untuk mengikuti diklat dasar fungsional di Kementerian Ketenagakerjaan serta melalui rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

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

Tabel 1.2  
 Persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Kebutuhan  
 Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Pengantar Kerja

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

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2025

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

Tabel 1.3  
 Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan  
 dan Penguji K3

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

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2025

Berdasarkan Surat dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor B/2338/M.SM.01.00/2025 tanggal 25 Mei 2025 tentang Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat kebutuhan Jabatan Fungsional Instruktur di BLK Padang Panjang dan Payakumbuh, telah ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 1.4  
 Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional Instruktur di Lingkungan  
 Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

No.	Nama Jabatan	ABK
1	JF Instruktur Madya	6 orang
2	JF Instruktur Muda	12 orang
3	JF Instruktur Pertama	12 orang
4	JF Instruktur Penyelia	0 orang
5	JF Instruktur Mahir	3 orang
6	JF Instruktur Terampil	0 orang
<b>Jumlah</b>		<b>33 orang</b>

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2025

Sementara untuk usulan kebutuhan Jabatan Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) di Lingkungan Disnakertrans Prov Sumbar, berdasarkan Rekomendasi Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor B/6231/M.SM.01.00/2024 tanggal 31 Desember 2024 tentang Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sbb :

Tabel 1.5  
 Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional PSM di Lingkungan Pemerintah  
 Provinsi Sumatera Barat

No.	Nama Jabatan	ABK	ABK untuk Disnakertrans
1	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Madya	10 orang	5
2	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Muda	24 orang	6
3	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama	19 orang	4
Total		53 orang	15

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2025

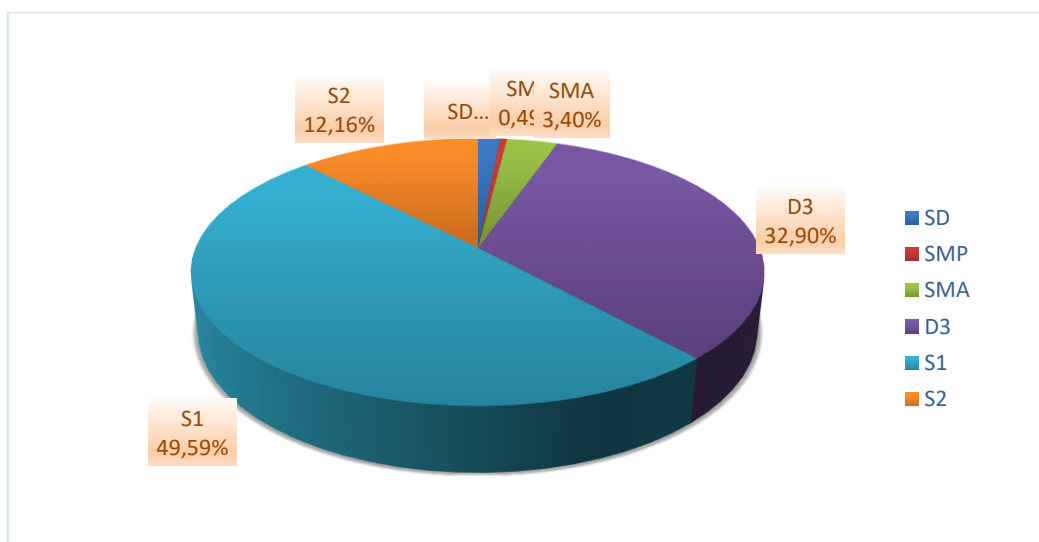
## 2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan S1 yaitu sebanyak 102 orang (49,59%) dari seluruh pegawai. Dengan demikian apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah ini sudah memadai dengan jenis pekerjaan yang ada. Namun untuk tingkat pendidikan D3 dan SMA jumlahnya masih belum memadai, sementara kebutuhan tenaga D3 dan SMA sebagai Pelaksana pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar masih sangat dibutuhkan, dengan arti kata pekerjaan yang bersifat administrasi umum (Klerik) masih banyak yang belum terisi.

**Tabel 1.6**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	SD	3 orang	-	3 orang
2.	SMP/Sederajat	1 orang	-	1 orang
3.	SMA/Sederajat	7 orang	-	7 orang
4.	D3	2 orang	5 orang	7 orang
5.	S1	44 orang	58 orang	102 orang
6.	S2	14 orang	11 orang	25 orang
<b>Jumlah</b>				145 orang

*Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2025*



**Gambar 1.3**  
**Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan tingkat Pendidikan Tahun 2025**

### 3. Berdasarkan Golongan

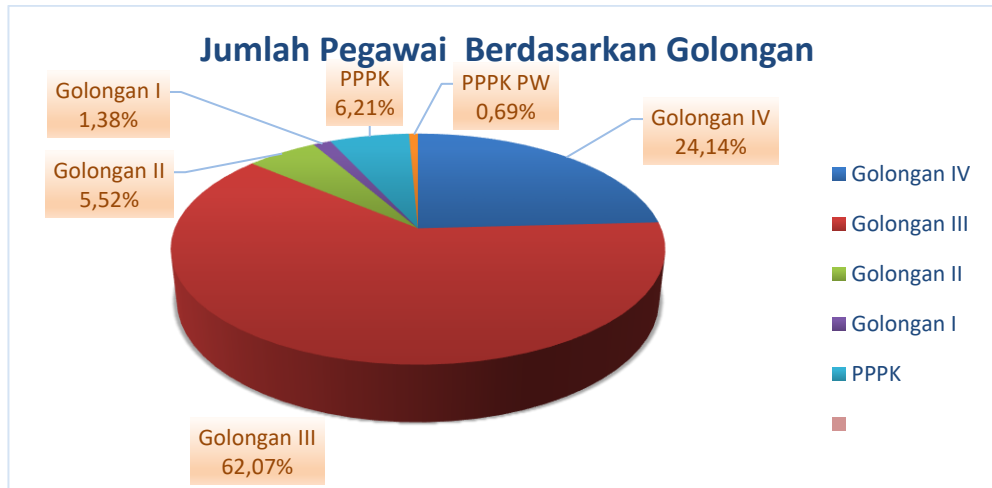
Dilihat berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai 62,07% (90 orang) dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 24,14% (35 orang) dari seluruh

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

**Tabel 1.7**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan**

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Golongan IV	21 orang	14 orang	35 orang
2.	Golongan III	47 orang	43 orang	90 orang
3.	Golongan II	6 orang	2 orang	8 orang
4.	Golongan I	2 orang	-	2 orang
5.	PPPK	3 orang	6 orang	9 orang
6.	PPPK PW	1 orang		1 orang
<b>Jumlah Pegawai</b>				145 orang

*Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2025*



**Gambar 1.4**  
**Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan Golongan**

#### 4. Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja

Dilihat berdasarkan komposisi pegawai per unit kerja, dari 145 pegawai di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 57,24 % (83 orang) berada di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Hal ini dikarenakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat memiliki 6 (enam) UPTD yang menjadi ujung tombak pelayanan di bidang ketenagakerjaan.

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

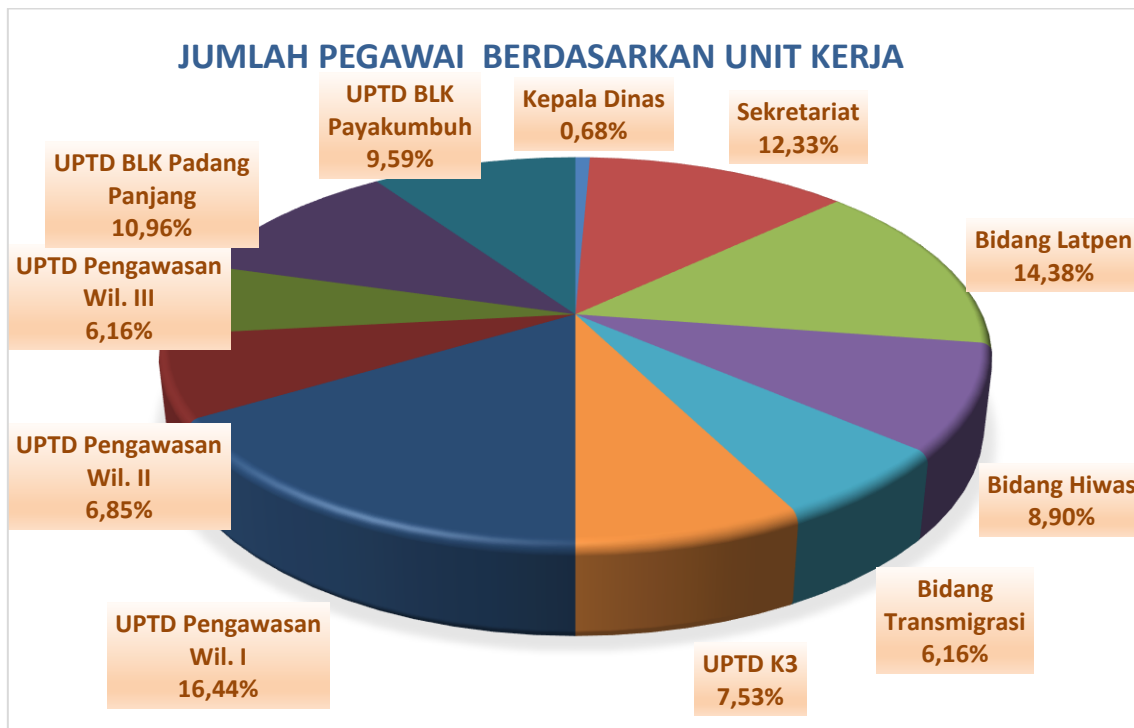
Selain itu, Keberadaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diharapkan selain dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang dikeluarkan oleh Gubernur terkait tenaga kerja yang sudah bekerja dan agar perusahaan dapat melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga dapat tercipta hubungan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

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten/Kota dalam menjalankan peran dan fungsinya.

**Tabel 1.8**  
**Jumlah Pegawai berdasarkan Unit Kerja**

No	Unit Organisasi	Jumlah	%
1	Kepala Dinas	1	0,68
2	Sekretariat	18	12,41
3	Bidang Pelatihan dan Penempatan	21	14,48
4	Bidang HI WAS	13	8,96
5	Bidang Transmigrasi	9	6,20
6	UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja	11	7,58
7	UPTD Pengawasan Wil. I	24	16,55
8	UPTD Pengawasan Wil. II	10	6,89
9	UPTD Pengawasan Wil. III	9	6,20
10	UPTD BLK Padang Panjang	16	11,03
11	UPTD BLK Payakumbuh	14	9,65
Jumlah		145	100.00

Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2025



**Gambar 1.5**  
**Jumlah Pegawai Disnakertrans berdasarkan Unit Kerja**

## 5. Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja

**Tabel 1.9**  
**Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja Tahun 2025**

No.	Bidang	Kebutuhan Pegawai Sesuai Beban Kerja	Bezetting	Selisih
1.	Kepala Dinas	1 orang	1 orang	-
2	Sekretaris	1 orang	1 orang	-
3.	Sekretariat	25 orang	17 orang	8 orang
4.	Bidang Pelatihan dan Penempatan	36 orang	21 orang	12 orang
5.	Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan	42 orang	13 orang	29 orang
6.	Bidang Transmigrasi	16 orang	9 orang	5 orang
7.	UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja	13 orang	11 orang	2 orang
8.	UPTD Pengawasan Wil. I	28 orang	23 orang	6 orang
9.	UPTD Pengawasan Wil. II	20 orang	10 orang	11 orang
10.	UPTD Pengawasan Wil. III	15 orang	9 orang	7 orang
11.	UPTD BLK Padang Panjang	25 orang	16 orang	9 orang
12.	UPTD BLK Payakumbuh	25 orang	14 orang	11 orang
<b>Jumlah</b>		209 orang	145 orang	

*Sumber data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2025*

### 1.2 Aspek Strategis Organisasi

Sesuai dengan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mempunyai peran dalam Peningkatan Daya Saing Masyarakat dengan Indikator Persentase Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah Keatas sebesar. Target Indikator Kinerja Persentase Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah Keatas pada Tahun 2024 dan 2025 dapat dilihat pada Tabel 1.8 berikut :

**Tabel 1.10**  
**Target Meningkatnya Daya Saing Masyarakat Tahun 2024 dan 2025 dan**  
**Akhir Tahun RPJMD 2021-2026**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024	Target 2025	Akhir Tahun RPJMD 2021-2026
1	Meningkatnya Daya Saing Masyarakat	Persentase Angkatan Kerja Berpendidikan Menengah Keatas	49,80%	52,14%	49,85%	49,90%

*Sumber : LAKIP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025*

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

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

Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap tersebut diwujudkan dalam Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026, dimana ada 3 (tiga) tujuan strategis Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu : 1) Meningkatnya Daya Saing Angkatan kerja, 2) Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran, dan 3) Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan Melayani. Dari 3 (tiga) tujuan strategis tersebut, ada 6 (enam) sasaran strategis yang ingin dicapai yaitu : 1) Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja, 2) Meningkatnya Serapan Tenaga kerja, 3)

Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis, 4) Berkembangnya Kawasan Transmigrasi, 5) Meningkatnya Akintabilitas Kinerja Organisasi dan 6) Meningkatnya Kualitas pelayanan Internal Organisasi.

### 1.3 Isu-isu Strategis

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

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

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

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

1. Tingkat Pengangguran Terbuka yang masih relatif tinggi
2. Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja dari berbagai sektor per kabupaten/Kota
3. Belum optimalnya pengembangan kewirausahaan (enterpreneurship)
4. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja
5. Tidak adanya *Link and Match* antara Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) serta Dunia Usaha Dunia Akademik (DUDA)
6. Rendahnya kesempatan kerja, karena Sumbar tidak memiliki Sumber Daya Alam dan tidak memiliki banyak pabrik.
7. Rendahnya kualitas pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja

8. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja
9. Masih terjadinya diskriminasi Gender
10. Belum optimalnya Unit Layanan Disabilitas (ULD) bagi penyandang Disabilitas
11. Alokasi penempatan bagi peserta program transmigrasi belum memadai dibandingkan jumlah masyarakat yang berminat terhadap program transmigrasi.
12. Kuota penempatan transmigrasi asal yang diberikan oleh Pemerintah Pusat relatif terbatas karena keterbatasan lokasi penempatan transmigrasi yang telah siap.
13. Belum berkembangnya kawasan transmigrasi.
14. Rendahnya aspek legalitas lahan di Kawasan Transmigrasi.
15. Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik.



## BAB II

# Perencanaan Kinerja

### 2.1 Tujuan dan Sasaran OPD

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

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

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

Sebagai kerangka perencanaan jangka panjang dijabarkan dengan perencanaan jangka menengah melalui penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat 2021-2026. Penjabaran lebih lanjut dalam perencanaan tahunan dituangkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah Tahun 2025 yang memuat program dan kegiatan prioritas dan plafon anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025.

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

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

**Tabel 2.1**  
**Tujuan dan Sasaran Disnakertrans Tahun 2021-2026**

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

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

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

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

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

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

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

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

**Tabel 2.3**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan**

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

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

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

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

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

**Tabel 2.4**  
**Indikator Kinerja Utama (IKU)**

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

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

**a. Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman Transmigrasi (IPSP)**

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

**Tabel 2.5**  
**Skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)**

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

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

Sumber : Buku Panduan Penilaian Evaluasi Perkembangan Kawasan Transmigrasi

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

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

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

Sumber : Buku Panduan Penilaian Evaluasi Perkembangan Kawasan Transmigrasi

**b. Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)**

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

**Tabel 2.7**  
**Skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPKTrans)**

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

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

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

Sumber : Buku Panduan Penilaian Evaluasi Perkembangan Kawasan Transmigrasi

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

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

**Tabel 2.8**  
**Indikator Kinerja Program**

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

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

Sumber : Renstra Disnakertrans 2021-2026

## 2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen kontrak kinerja antara Gubernur Sumatera Barat dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Untuk mewujudkan target tahun keempat dari Rencana Stategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026. Pada dasarnya Perjanjian Kinerja Tahun 2025 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama Tahun 2025.

Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan OPD lebih fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi, menjadi lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan Dinas yang tidak terlaksana. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 mengacu kepada dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 serta Dokumen Peaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dengan uraian sebagai berikut ;

**Tabel. 2.9**  
**Perjanjian Kinerja Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	Persen	36,34 %
2	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	Persen	36,69 %
3	Meningkatnya Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	Persen	84,32 %
4	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	Indeks	76,17
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	Indeks	78,67
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	Nilai	BB (79,00)
6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	Persen	93,05

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 27.740.589.658,-	APBD
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 6.900.000,-	APBD
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.659.068.490,-	APBD
4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 70.933.250,-	APBD
5.	Program Hubungan Industrial	Rp. 134.020.000,-	APBD
6.	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Rp. 172.718.985,-	APBD
7.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 41.974.970,-	APBD
8.	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp. 15.687.000,-	APBD
<b>Total Anggaran APBD</b>		<b>Rp. 30.841.892.353,-</b>	<b>APBD</b>
No	Program	Anggaran	Keterangan
<b>Dana Tugas Pembantuan</b>		<b>2.201.828.000,-</b>	
1.	Program Transmigrasi (694557)	Rp. 2.201.828.000,-	APBN
<b>Total Anggaran APBN</b>		<b>Rp. 2.201.828.000,-</b>	<b>APBN</b>

Sumber : Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tahun 2025

Perjanjian Kinerja Eselon II menjadi dasar penyusunan perjanjian kinerja seluruh eselon yang ada dibawahnya, yang mengacu kepada tugas pokok dan

fungsi serta hasil turunan cascading dari perjanjian kinerja atasannya. Untuk mewujudkan kinerja tersebut, Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mendapat dukungan anggaran murni dari APBD 2025 sebesar Rp. 34.446.916.157,-, kemudian pada APBD Perubahan alokasi anggaran berkurang sebesar Rp. 3.605.023.804,-, sehingga alokasi anggaran pada APBD Perubahan 2025 adalah sebesar Rp. 30.841.892.353,-.

Untuk alokasi APBN baik melalui dana Tugas Pembantuan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Tahun 2025 adalah sebesar Rp. 2.201.828.000,-, yang berasal dari Kementerian Transmigrasi, dengan rincian anggaran dapat dilihat pada Tabel 2.9 diatas.

**Tabel 2.10**  
**APBD, APBD-P Tahun 2025**

NO	PROGRAM	PAGU APBD 2025 (Rp)	PAGU APBD-P 2025 (Rp)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	30.996.766.961,-	28.397.797.620,-
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	29.258.000,-	6.900.000,-
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.727.957.490,-	2.469.402.490,-
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	177.172.300,-	90.982.150,-
5	Program Hubungan Industrial	182.835.000,-	134.020.000,-
6	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	222.936.475,-	172.718.985,-
7	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	71.659.931,-	26.474.970,-
8	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	38.330.000,-	20.187.000,-
	<b>JUMLAH</b>	<b>34.446.916.157,-</b>	<b>30.841.892.353,-</b>

Sumber : DPA dan DPPA Disnakertrans Tahun 2025



## BAB III

# Akuntabilitas Kinerja

### 3.1 Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja

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

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

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

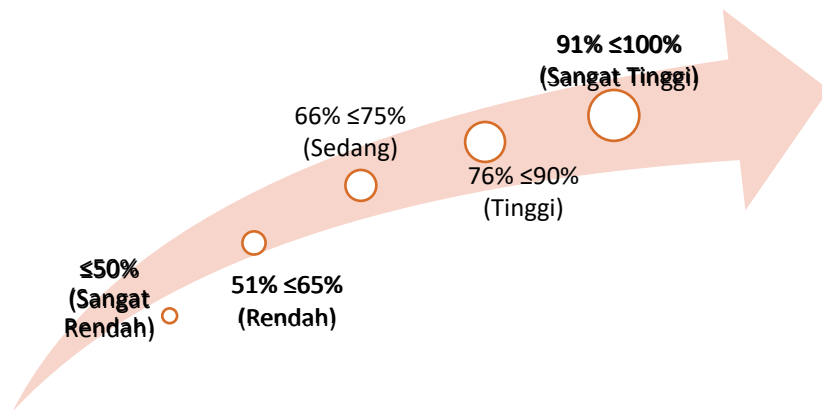
- ✓ Jika realisasi tinggi yang menunjukkan kinerja yang tidak baik, persentase capaian kinerjanya dihitung dengan menggunakan rumus:

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

Hasil pengukuran kinerja tersebut akan digunakan untuk:

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

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



## 1.2 Hasil Pengukuran Kinerja

Hasil Pengukuran Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 dengan 3 (tiga) Tujuan, 6 (enam) Sasaran Strategis dan 7 (tujuh) Indikator Kinerja secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel. 3.1**  
**Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025**

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja		
				Target	Realisasi	Capaian (%)
I	Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	8,60	68,18	-
1		Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	36,34 %	38,08 %	104,78%
2		Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	36,69 %	38,81%	105,77%
3		Meningkatnya Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	84,32 %	85,34%	101,21%
II	Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran		Tingkat kesejahteraan Transmigran	M (mandiri)	Mi (berdaya saing)	100,00 %
4		Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	76,17	81,51	107,01 %

			Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	78,67	78,67	100,00 %
III	Meningkatnya organisasi Akuntabel dan melayani		Nilai Akuntabilitas Kinerja	BB (79,00)	BB (79,88)	101,11%
5		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (79,00)	BB (79,88)	101,11%
6		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	93,05 %	82,00%	88,12 %
			Rata-rata Capaian Indikator Kinerja			101,14%

Sumber : Realisasi PK Kadis 2025

Pada Tabel 3.1 diatas dapat dilihat rata-rata capaian indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebesar 101,14 %, dengan capaian tertinggi pada Indikator Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP). Capaian Indikator Kinerja terendah ada pada Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi, hal ini disebabkan karena adanya perubahan metode dan teknis penilaian. Sebelumnya untuk Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi dinilai secara mandiri oleh masing-masing dinas, namun pada tahun 2025 seluruh penilaian kepuasan pelayanan organisasi dilakukan menggunakan aplikasi Sepakat dari Biro Organisasi dengan Indikator yang berbeda dari tahun sebelumnya, hal ini menyebabkan capaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berbeda dari capaian tahun sebelumnya.

### 1.3 Capaian Kinerja Organisasi

Untuk 3 Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seluruhnya menunjukkan nilai yang memuaskan, pada Tujuan 1 yaitu Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja dengan Indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja mengalami perubahan metode dan teknis penilaian dimana Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja sejak tahun 2024 untuk penilaian Tingkat produktivitas tenaga kerja menggunakan rumus PDRB menurut harga konstan dibagi dengan jumlah penduduk yang bekerja maka didapat nilai 68,18. Untuk tujuan meningkatnya kesejahteraan transmigran dengan target M (mandiri) tercapai di 2025 dengan nilai M (mandiri). Kemudian untuk Tujuan Meningkatnya organisasi Akuntabel dan melayani dengan target pada tahun 2025 yaitu BB (79,00) tercapai di angka BB

(79,88) atau dengan capaian 101,11 %. Untuk penjabaran masing-masing tujuan dapat dilihat pada analisis berikut ini

### **3.3.1 Tujuan 1 Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja**

Meningkatnya Daya Saing Angkatan Kerja merupakan tujuan pertama dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan Indikator Kinerja yaitu Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja. 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.

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.

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.

Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Tujuan 1



Dilihat dari table 3.2 diatas Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Sumatera Barat berada diangka 68,18, Indikator ini mengalami perubahan metode dan teknis penilaian dimana Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja sejak tahun 2024 untuk penilaian Tingkat produktivitas tenaga kerja menggunakan rumus PDRB menurut harga konstan dibagi dengan jumlah penduduk yang bekerja.

$$\frac{\text{Jumlah PDRB menurut harga konstan 2010, pada tahun T di Provinsi X}}{\text{Jumlah penduduk yang bekerja pada tahun T di Provinsi X}} \times 100 \%$$

$$\frac{199.407.378.000}{2.924.753} \times 100 \% = 68,18$$

Jika membandingkan dengan capaian Tingkat Produktivitas Nasional, Tingkat produktivitas Sumatera Barat jauh dibawah capaian Nasional yaitu diangka 89,33. Kemudian jika membandingkan dengan capaian 2 (dua) Provinsi tetangga di Pulau Sumatra seperti Provinsi Riau diangka 180,81 dan Provinsi Jambi diangka 96,50 Provinsi Sumatera Barat masih jauh berada dibawah 2 Provinsi tetangga tersebut.

Faktor Pendorong dalam pencapaian Indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja yaitu melakukan Peningkatan kompetensi melalui Pelatihan produktivitas tenaga kerja untuk peningkatan daya saing tenaga kerja

Faktor Penghambat dalam pencapaian indikator:

1. Adanya perbedaan Metadata dalam perhitungan Indikator
2. Minimnya Jumlah Jabatan Fungsional tertentu Instruktur Produktivitas

Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Faktor Penghambat diatas:

1. Melaksanakan pelatihan peningkatan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten/Kota.
2. Kolaborasi pemanfaatan instruktur produktivitas dengan perusahaan dan sekolah Menengah Kejuruan.

### 3.3.2 Tujuan 2 Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran

Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran merupakan Tujuan kedua Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan indikator Tingkat Kesejahteraan Transmigran dengan target pada tahun 2025 yaitu Mandiri (M), capaian pada tahun 2025 berada dinilai Berdaya Saing (Mi). Target dan capaian indikator Tingkat kesejahteraan transmigran dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Capaian Indikator Kinerja Tujuan 1**



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

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

Indikator Tingkat Kesejahteraan transmigran tidak dapat dibandingkan dengan target nasional karena Kementerian Transmigrasi tidak lagi menggunakan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi sebagai indikator.

Faktor Pendorong dalam pencapaian Indikator Tingkat Kesejahteraan Transmigran yaitu:

1. Adanya dukungan dari pemerintah pusat untuk pembangunan kawasan transmigrasi

2. Adanya tim koordinasi dan integrasi penyelenggaraan ketransmigrasian sebagai amanat dari peraturan presiden nomor 80 tahun 2018 tentang Korodinasi dan Integrasi penyelenggaraan transmigrasi

Faktor Penghambat dalam pencapaian indikator:

1. Sulitnya menuju akses Lokasi transmigrasi
2. Rendahnya SDM warga transmigrasi

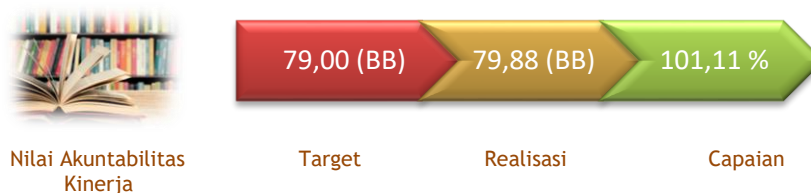
Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Faktor Penghambat diatas:

1. Pemenuhan anggaran mandatory untuk perbaikan jalan lingkung di satuan permukiman transmigrasi.
2. Kolaborasi antara peemrintah daerah dengan perusahaan kayu yang ada di dalam lokasi transmigrasi untuk perbaikan jalan poros menuju lokasi transmigrasi.
3. Melakukan pelatihan dan penyuluhan kepada warga transmigrasi.

### 3.3.2 Tujuan 3 Meningkatnya Organisasi Akuntabel dan Melayani

Tujuan ketiga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yaitu meningkatnya organisasi akuntabel dan melayani dengan indikator kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja. Target Nilai Akuntabilitas kinerja pada tahun 2025 berada diangka 79,00 (BB), tercapai dengan capaian 79, 88 (BB) dengan capaian 101,11 % dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Capaian Indikator Kinerja Tujuan 1**



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

1. Adanya komitmen pimpinan dan seluruh pejabat eselon III/IV, Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum dalam menerapkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dalam rangka mewujudkan Reformasi Birokrasi.
2. Menindaklanjuti Rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah melalui Rencana Aksi dan Tindaklanjut, sebagai berikut :
  - a. Perencanaan Kinerja
    - Melakukan penyelarasan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja melalui crosscutting antara bidang/UPTD
    - Menetapkan Target Kinerja berdasarkan pencapaian tahun sebelumnya jika Target Renstra lebih rendah dari Capaian tahun sebelumnya.
    - Melakukan rapat evaluasi capaian realisasi rencana aksi secara berkala baik ditingkat dinas maupun ditingkat bidang/UPTD
  - b. Pengukuran Kinerja
    - Melakukan rapat pengukuran kinerja secara berkala baik ditingkat dinas maupun ditingkat bidang/UPTD
    - Melakukan rapat pengukuran kinerja secara berkala baik ditingkat dinas maupun ditingkat bidang/UPTD
    - Menginstruksikan kepada seluruh ASN agar meningkatkan kinerja
    - Menjadikan Informasi dalam Laporan Kinerja sebagai pedoman dalam perencanaan yang akan datang
    - Pemberian penghargaan untuk ASN dgn kinerja Terbaik dan Punishment bagi ASN yang tidak bisa memenuhi target kinerja
    - Menginstruksikan kepada seluruh ASN agar memahami dan peduli terhadap target kinerja serta melakukan pengukuran kinerja secara berkala
  - c. Pelaporan Kinerja
    - Menjadikan Informasi dalam Laporan Kinerja sebagai pedoman dalam perencanaan yang akan datang
    - Menyajikan nilai efisiensi berdasarkan data yang akurat dalam laporan kinerja LKJiP
    - Menjadikan Informasi dalam Laporan Kinerja berkala sebagai pedoman dalam perencanaan yang akan datang

- Menginstruksikan kepada seluruh ASN agar memahami dan peduli terhadap target kinerja serta melakukan pengukuran kinerja secara berkala
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- Pada Rapat Rutin Bulanan Pengendalian dan Evaluasi Kinerja masing-masing bidang menyampaikan informasi tentang kinerja program yang diampunya.
  - Pada laporan evaluasi kinerja yang disusun per triwulan diinformasikan capaian hasil program, analisis keberhasilan dan kegagalan program serta kondisi pencapaian program setiap tahunnya.

Faktor Penghambat pencapaian target meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi

1. Hasil pengukuran kinerja secara periodik belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
2. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya diinformasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.
3. Pemantauan capaian kinerja belum dilakukan secara optimal dan memadai pada seluruh unit/bidang serta menyajikannya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang memuat diantaranya target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta saran perbaikan untuk pencapaian target kinerja.

Upaya Perbaikan yang dilakukan:

1. Pencapaian Target Kinerja yang diperjanjikan selalu dimonitor dan dievaluasi pencapaiannya.
2. Pengukuran Kinerja dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward and punishment.
3. Melakukan Evaluasi Rencana Aksi sampai ke level pelaksana.
4. Penyusunan SKP yang selaras dengan cascading dan Rencana Aksi atasan langsung.

### 3.3.4 Capaian Sasaran Strategis

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



### 3. Penjelasan Terkait Sasaran Yang Akan Diukur Serta Indikator Yang Digunakan

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

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

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

## 2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

Persentase Tenaga Kerja yang Kompeten pada Tahun 2025 diharapkan tercapai sebesar 36,34%. Penetapan target indikator persentase tenaga kerja yang kompeten berpedoman kepada target pada RPJMD 2021-2026 dan Target Renstra 2021-2026 pada tahun 2025 sebesar 36,34%.

## 3. Membandingkan Antara Target Dengan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Capaian Realisasi meningkatnya kualitas tenaga kerja pada Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut :

**Tabel 3.5 Capaian Indikator Kinerja Sasaran 1**



Dari Tabel 3.5 di atas dapat dilihat bahwa target indikator sasaran pada tahun kelima Renstra 2021-2026 sebesar 36,34% tercapai, Realisasi Indikator Kinerja Persentase Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Tahun 2025 dapat direalisasikan sebesar 38,08% dengan tingkat capaian sebesar 104,78%, capaian ini dikategorikan *Sangat Tinggi* (> 100 %).

### Cara Menghitung/Mengukur Realisasi Serta Data Dukung Penjelasan Realisasi

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

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

$$\text{Target} = \frac{3.585}{9.867} \times 100\% = 36,34\%$$

$$\text{Realisasi} = \frac{3.757}{9.867} \times 100\% = 38,08\%$$

Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja dengan indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten dapat dicapai melalui kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi, melakukan pemagangan, pelaksanaan pelatihan produktivitas, sebagaimana dilihat pada Tabel 3.6 berikut :

**Tabel 3.6**  
**Perkembangan Pelatihan Ketenagakerjaan Berbasis Kompetensi yang dilaksanakan di Sumatera Barat Tahun 2025**

No.	Instansi Pelaksana	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)	Wira Usaha Baru (WUB)/Pelatihan Kewirausahaan Mandiri (PKM)/Tenaga Kerja Mandiri (TKM), Magang Mandiri	Pemagangan Dalam Negeri	Total (orang)
1.	BLK se Sumatera Barat - APBD - APBN	289 656	0	0	945
2.	BPVP	1.513	0	0	1.513
3.	Disnakertrans Prov Sumbar - APBD - APBN	464 0	0	15	2.407
4.	Kementerian / Lembaga	80	0	0	80
5.	SKPD Provinsi/Kab/Kota	0	0	0	0
6.	Lembaga Kerja Swasta - APBN	493	0	247	740
7.	BLK Komunitas - APBN	0			
8.	CSR	0	0		
	Total	3.495	0	262	3.757

Sumber : Bidang Latihan dan Penempatan, 2025

Jumlah pencari kerja terdaftar pada tahun 2024 adalah sebanyak 9.867 orang, dimana Kota Padang, Kabupaten Agam dan Kabupaten Pesisir Selatan merupakan 3 Kabupaten/Kota sebagai penyumbang pencari kerja terbanyak di Sumatera Barat. Data jumlah pencari kerja terdaftar Tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut.

**Tabel 3.7**  
**Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Tahun 2024**

No.	Kabupaten/Kota	L	W	Jumlah
1	KABUPATEN PESISIR SELATAN	475	502	<b>977</b>
2	KABUPATEN SOLOK	214	228	<b>442</b>
3	KABUPATEN SIJUNJUNG	389	260	<b>649</b>

4	KABUPATEN TANAH DATAR	309	314	<b>623</b>
5	KABUPATEN PADANG PARIAMAN	286	403	<b>689</b>
6	KABUPATEN AGAM	498	524	<b>1.022</b>
7	KABUPATEN LIMA PULUH KOTA	425	340	<b>765</b>
8	KABUPATEN PASAMAN	308	296	<b>604</b>
9	KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI	4	5	<b>9</b>
10	KABUPATEN DHARMASRAYA	56	50	<b>106</b>
11	KABUPATEN SOLOK SELATAN	207	167	<b>374</b>
12	KABUPATEN PASAMAN BARAT	224	184	<b>408</b>
13	KOTA PADANG	788	801	<b>1.589</b>
14	KOTA SOLOK	77	69	<b>146</b>
15	KOTA SAWAHLUNTO	154	63	<b>217</b>
16	KOTA PADANG PANJANG	94	72	<b>166</b>
17	KOTA BUKITTINGGI	336	376	<b>712</b>
18	KOTA PAYAKUMBUH	100	97	<b>197</b>
19	KOTA PARIAMAN	72	100	<b>172</b>
	<b>JUMLAH TOTAL</b>	<b>5.016</b>	<b>4.851</b>	<b>9.867</b>

Sumber : Laporan Informasi Pasar Kerja Prov. Sumbar, Desember 2024

Jumlah pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh BLK Provinsi Sumatera Barat maupun BLK Kabupaten/ Kota yang bersumber dari APBD maupun APBN sebanyak 3.495 orang, dimana pelatihan yang dilaksanakan oleh BPVP melalui anggaran APBN menjadi total terbanyak menyumbang jumlah peserta pelatihan berbasis kompetensi dengan jumlah peserta sebanyak 1.513 peserta pada tahun 2025. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melaksanakan Pelatihan Berbasis Kompetensi pada tahun 2025 sebanyak 29 paket dengan jumlah peserta sebanyak 464 orang, seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut :

**Tabel 3.8**  
**Data Pelatihan PBK APBD & APBN Tahun 2025**

No.	Pelaksana	Jumlah Paket	Jumlah per paket Orang	Jumlah Total (org)
<b>APBD</b>				
<b>A</b>	<b>Provinsi</b>	<b>29</b>		<b>464</b>
1	UPTD BLK Padang Panjang	19	16	304
2	UPTD BLK Payakumbuh	10	16	160
<b>B</b>	<b>Kabupaten/Kota</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>289</b>
<b>APBN</b>				
A	BPVP	100		1513

B	Kabupaten/Kota	41		656
C	Kementerian Lembaga			80
D	Lembaga Kerja Swasta			493
	<b>JUMLAH</b>			<b>3.495</b>

Sumber : Bidang Latihan dan Penempatan, 2025

#### 4. Membandingkan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan Tahun 2023.

Capaian Indikator persentase tenaga kerja yang kompeten jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2023 dan 2024 akan memperlihatkan hasil yang memuaskan dan diatas target yang ditetapkan. Namun untuk tahun 2025 capaian indikator ini sedikit menurun angkanya dikarenakan kebijakan efisiensi anggaran di awal tahun 2025 yang menyebabkan beberapa pelatihan baik melalui dana APBD dan APBN berkurang, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut:

**Tabel 3.9**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2023			2024			2025		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	35,72	41,50	117,66	41,50	43,74	105,40	36,34	38,08	104,78

**Gambar 3.1**  
**Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2023 sd 2025**



*Sumber : data diolah 2025*

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

Jika membandingkan realisasi kinerja dan capaian kinerja Tahun 2023 dengan Tahun 2024 serta tahun 2025. Terjadi peningkatan target kinerja yang cukup signifikan terhadap indikator persentase tenaga kerja yang kompeten dari 35,72% pada tahun 2023 menjadi 41,50% pada Tahun 2024 dan mengalami penurunan pada Tahun 2025 menjadi sebesar 36,34%, sedangkan realisasi kinerja mengalami sedikit penurunan yaitu dari 41,50% pada Tahun 2023 menjadi 43,74 pada tahun 2024, namun mengalami penurunan pada tahun 2025 menjadi 43,74. Namun demikian, capaian kinerja untuk sasaran strategis meningkatnya kualitas tenaga kerja masih berada pada predikat “sangat tinggi” dengan persentase capaian sebesar 105,40%.

Untuk tahun 2025 target indikator kinerja adalah sebesar 36,34%. Hal ini. Realisasi Indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten pada akhir tahun 2025 adalah sebesar 38,08%, dengan capaian kinerja 104,78% dengan kriteria sangat tinggi, pada Tahun 2025 target kinerja diturunkan dari target tahun

sebelumnya dikarenakan kebijakan efisiensi anggaran yang menyebabkan beberapa kegiatan pada Dinas ditiadakan. Kondisi ini menyebabkan realisasi kinerja tahun 2025 terkontraksi sebesar – 0,08% dari tahun sebelumnya. Dukungan anggaran dari pokok-pokok pikiran DPRD pada APBD 2025 sangat mendukung sekali dalam pencapaian target Perjanjian Kinerja 2025.

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

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

% peningkatan Realisasi Tahun 2024 ke tahun 2025	=	$\frac{38,08 - 41,50}{41,50} \times 100\% = - 0,08\%$
--	---	---

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

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 berdasarkan target Renstra 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut :

**Tabel. 3.10**  
**Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan target tahun akhir**  
**tahun Renstra 2021-2026**

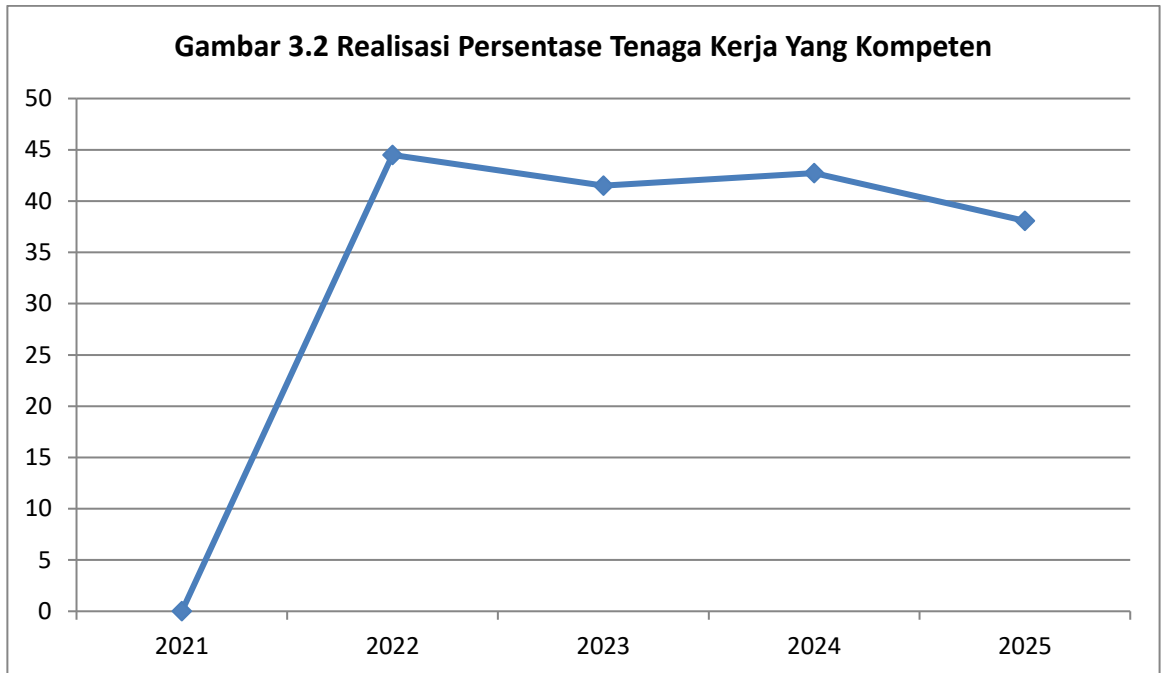
No	Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi 2025	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian s.d 2025 terhadap Renstra 2021-2026
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	38,08 %	36,68%	103,82%

Dari Tabel 3.10 di atas dapat dilihat bahwa realisasi Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Tenaga Kerja yang kompeten sebanyak 3.757 orang atau sebesar 38,08 % dengan capaian sampai dengan tahun kelima Renstra 2021-2026 sebesar 103,82%. Dengan arti kata bahwa persentase meningkatnya tenaga kerja yang kompeten sudah tercapai melebihi target Renstra 2021-2026.

## 6. Perkembangan Indikator 5 Tahun Terakhir

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

Gambaran Pencapaian persentase tenaga kerja yang kompeten Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat baru dihitung semenjak tahun 2022, dalam kurun waktu 4 tahun realisasi pencapaian persentase tenaga kerja yang kompeten mengalami fluktuatif, seperti terlihat pada Gambar 3.2 berikut



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

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

- Meningkatkan SDM pencari kerja yang kompeten melalui pelatihan kerja.
  - Upaya ini dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) baik BLK Pusat (BPVP), Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
  - Pemagangan Tenaga Kerja Dalam Negeri melalui berbagai perusahaan skala besar yang ada di Sumatera Barat, dan setelah 6 (enam) bulan magang 60% s.d 65% kemudian diterima sebagai karyawan tetap. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara langsung dalam proses produksi barang atau jasa

di tempat kerja, dibawah bimbingan dan pengawasan pelatih atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam rangka menguasai kompetensi kerja tertentu. Pemagangan merupakan konsep belajar sambil bekerja, sehingga dengan pemagangan maka peserta akan mendapatkan pengalaman kerja pada dunia kerja yang sesungguhnya, disamping sebagai salah satu upaya untuk menyiapkan tenaga kerja kompeten dan siap kerja. Pemagangan dalam Negeri adalah pemagangan yang diselenggarakan diperusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2025 berjumlah 15 orang, sebagaimana Tabel 3.11 dibawah ini.

**Tabel 3.11**  
**Pelaksanaan Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri dan Luar Negeri yang Dilaksanakan Tahun 2025**

NO	PENYELENGGARA	JUMLAH PESERTA	
		PEMAGANGAN DALAM NEGERI	PEMAGANGAN LUAR NEGERI
1	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	15	
2	Asia Training Center		41
3	Al Fadani		14
4	Ranah Saiyo		4
5	Sakura Mekar		11
6	Zuris Gakkou		8
7	Yukotesa Mirai		107
8	Hagukumi Gakuin		33
9	Proklamator		1
10	Ehsan Japan		0
11	AMP Padang		0
12	Momiji Padang Gakuin		28
13	ASA Merdeka		0
Jumlah		15	247

Sumber : Bidang Latihan dan Penempatan, 2025

- Pemagangan Kerja Luar Negeri melalui kerjasama dengan berbagai LPK dan P3MI pada tahun 2025 melaksanakan pemagangan ke luar negeri sebanyak 247 orang seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3.8 diatas :
- Koordinasi Lintas Lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta untuk menyediakan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja. Lembaga pelatihan kerja, baik pemerintah maupun swasta harus memiliki sertivikat akreditasi program pelatihan yang merupakan jaminan kualitas lembaga pelatihan. Perlu dibangun skema pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha saat ini.

Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Tenaga Kerja adalah :

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

Manfaat Meningkatkan Persentase Tenaga Kerja yang Kompeten adalah :

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

Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja:

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

Faktor Penghambat pencapaian target meningkatnya kualitas tenaga kerja:

1. Kurangnya sarana prasarana pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Provinsi.
2. Pelatihan yang ada di Provinsi tidak mengikuti perkembangan Dunia Usaha dan Dunia Industri.
3. Terbatasnya Jumlah Instruktur.

Upaya Perbaikan yang dilakukan:

1. Melakukan koordinasi dengan Unit Pelaksana Teknis Pusat Balai Pelatihan Vokasi dan produktivitas (BPVP) dalam bentuk Pemberian paket Pelatihan
2. Melakukan sinergi pemanfaatan alat praktek dalam bentuk HIBAH dari BPVP ke BLK Provinsi
3. Melakukan Kerjasama (PKS) dengan pemerintah Kabupaten/Kota untuk pemanfaatan BLK sebagai pusat pelatihan klaster kompetensi

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

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

Untuk mencapai sasaran Strategis 1 Meningkatnya kualitas Tenaga Kerja dengan Indikator persentase Tenaga Kerja yang Kompeten, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga Fungsional Pengantar kerja serta Instruktur pengajar yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja.

Disamping itu adanya dukungan anggaran APBD juga sangat menentukan pencapaian target kinerja. Pada Tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 2.659.068.490,- dengan jumlah 2 kegiatan dan 4 sub kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja.

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

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

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
	<b>URUSAN TENAGA KERJA</b>				
I	<b>Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga kerja</b>	<b>2.659.068.490</b>	<b>100</b>	<b>2.621.276.690</b>	<b>98,58</b>
A	<b>Pelatihan Kerja berbasis Klaster Kompetensi</b>	<b>2.644.728.490</b>	<b>100</b>	<b>2.606.936.690</b>	<b>98,57</b>
1	- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	<b>2.644.728.490</b>	100	<b>2.606.936.690</b>	<b>98,57</b>
	* UPTD BLK Padang Panjang	1.592.330.000	100	1.566.215.000	98,36
	* UPTD BLK Payakumbuh	898.082.400	100	886.405.600	98,70
2	- Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja sama dengan	154.316.090	100	154.316.090	100

	sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja				
B	<b>Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja</b>	14.340.000	100	14.340.000	100
3	- Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	14.340.000	100	14.340.000	100
	<b>JUMLAH</b>	<b>2.659.068.490</b>	<b>100</b>	<b>2.621.276.690</b>	<b>98,58</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2025

Dari jumlah anggaran Rp. 2.659.068.490-, terealisasi sebesar Rp 2.621.276.690 (98,58%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam pencapaian sasaran strategis 1 terdapat sisa penggunaan anggaran sebesar Rp. 37.791.800,- (1,42%). Jika membandingkan antara capaian indikator kinerja dengan realisasi anggaran diketahui bahwa capaian indikator kinerja sasaran meningkatnya kualitas tenaga kerja (104,78) lebih tinggi dari realisasi anggaran (98,58%) dengan Nilai Efisiensi 65,5%, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.13 berikut :

**Tabel 3.13**  
**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capain Kinerja	Realisasi Anggaran (RA)	Pagu Anggaran (PA) Rp	Efisiensi Kinerja	Nilai Efisiensi
Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja	104,78	2.621.276.690	2.659.068.490	6,20%	65,5%

$$\begin{aligned}
 \text{Tingkat Efisiensi} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{(\text{PA})} \times 100\% \\
 &= \frac{(2.659.068.490 \times 104,78\%) - 2.621.276.690}{(2.659.068.490)} \times 100\% \\
 &= \frac{(2.786.171.963 - 2.621.276.690)}{2.659.068.490, -} \times 100\% \\
 &= \frac{164.895.273, -}{2.659.068.490, -, -} \times 100\% \\
 &= 6,20\%
 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned}\text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (\text{Efisiensi Kinerja}/20 * 50) \\ &= 50\% + (6,20/20) \times 50\% \\ &= 50\% + 15,5\% \\ &= 65,5\%\end{aligned}$$

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja sangat mendukung dan berdampak signifikan dalam pencapaian target kinerja sasaran strategis 1 yaitu Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja. Untuk realisasi indikator kinerja Persentase Tenaga Kerja yang kompeten tidak dapat dibandingkan dengan standar Nasional dan Provinsi lain dikarenakan ketidaksamaan indikator kinerja.



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

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

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

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

## 2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

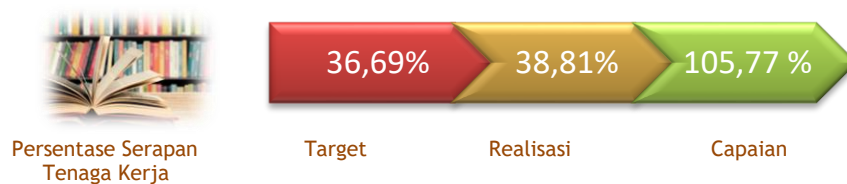
Persentase Serapan Tenaga Kerja pada Tahun 2025 diharapkan tercapai sebesar 36,69%. Penetapan target indikator persentase tenaga kerja yang

kompeten berpedoman kepada target pada RPJMD 2021-2026 dan Target Renstra 2021-2026 pada tahun 2025 sebesar 36,69%.

### 3. Membandingkan Antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Capaian Realisasi meningkatnya kualitas tenaga kerja pada Tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 3.14 berikut :

**Tabel 3.14 Capaian Indikator Kinerja Sasaran 2**



Dari Tabel 3.14 di atas dapat dilihat bahwa target indikator sasaran persentase serapan tenaga kerja adalah sebesar 36,69% tercapai, Realisasi Indikator Kinerja Persentase Serapan Tenaga Kerja pada Tahun 2025 dapat direalisasikan sebesar 38,81% dengan tingkat capaian sebesar 105,77% capaian ini dikategorikan *Sangat Tinggi* (> 100 %).

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

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

$$\text{Rumus} \quad : \frac{\text{Tenaga Kerja Yang Terserap (Formal + Informal)}}{\text{Jumlah Pencari Kerja pada tahun n-1}} \times 100\%$$

$$\text{Target} = \frac{3.620}{9.867} \times 100\% = 36,69\%$$

$$\text{Realisasi} = \frac{3.331 + 498}{9.867} \times 100\%$$

$$= \frac{3.829}{9.867} \times 100\%$$

$$= 38,81\%$$

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

Jumlah pencari kerja yang terdaftar pada akhir Tahun 2024 yakni sebanyak 9.867 orang. Serapan tenaga kerja formal terealisasi sebesar 3.331 orang, kemudian untuk serapan tenaga kerja informal sebanyak 498 orang sehingga total serapan tenaga kerja tahun 2025 adalah sebesar 3.829 orang yaitu sebesar 38,81 %, dengan rincian dapat dilihat pada Tabel 3,15 berikut :

**Tabel 3.15**  
**Jumlah Serapan Tenaga Kerja Formal dan Informal Tahun 2025**

NO	URAIAN	Jumlah Pencaker Terdaftar (orang)	Target (orang)	Realisasi (orang)	Serapan Tenaga Kerja %
1	Jumlah serapan tenaga kerja Formal a. AKL b. AKAD c. AKAN d. Job Fair e. Pemagangan Dalam Negeri f. IPK Siap Kerja g. Forum PTKDN h. Penempatan Pasca Pelatihan	9.867	3.620	3.331	
				2.305	
				238	
				52	
				0	
				0	
				141	
				0	
				595	
2	Jumlah Serapan Tenaga Kerja Informal a. Gramen Bank b. Tenaga Kerja Mandiri c. Pelatihan peningkatan produktivitas d. Penempatan Pasca Pelatihan			498	
				478	
				20	
	Jumlah	9.867	3.620	3.829	38,81 %

Sumber data : Bidang Latpen 2025

## 5. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Dan Capaian Kinerja Tahun 2025 Dengan Capaian Kinerja Tahun 2024 Dan Tahun 2023.

Capaian Indikator Sasaran 2 persentase serapan tenaga kerja jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2023 sampai dengan 2025 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada Tabel 3.16 berikut:

**Tabel. 3.16**  
**Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2022-2024**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2023			2024			2025		
			Target (%)	Realisasi	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	36,01	68,23	189,48	68,23	68,32	100,13	36,69	38,81	105,77

**Gambar 3.3**  
**Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2023 sd 2025**



Sumber : data diolah 2025

Dari Gambar 3.3 diatas dapat dilihat persentase peningkatan capaian kinerja Tahun 2023 sampai dengan tahun 2025, dimana pencapaian peningkatan realisasi persentase serapan tenaga kerja dari Tahun 2023 ke Tahun 2024 meningkat sebesar 0,13%, sedangkan persentase peningkatan dari Tahun 2024 ke Tahun 2025 terjadi kontraksi sebesar 0,43%. Hal ini disebabkan karena target tahun 2025

diturunkan dari target tahun sebelumnya dikarenakan kebijakan efisiensi anggaran yang menyebabkan beberapa kegiatan pada Dinas ditiadakan.

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

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

$$\% \text{ peningkatan Realisasi Tahun 2024 ke tahun 2025} = \frac{38,81 - 68,23}{68,23} \times 100\% = 0,43\%$$

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

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 berdasarkan target Renstra 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 3.17 berikut :

**Tabel. 3.17**  
**Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan target akhir tahun Renstra 2021-2026**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi 2025	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian s.d 2025 terhadap Renstra 2021-2026
1	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	38,81 %	37,97 %	102,21%

Dari Tabel 3.17 di atas dapat dilihat bahwa realisasi Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Serapan Tenaga Kerja dari target 3.620 orang (36,69%) terserap sebanyak 3.829 orang (38,81%) dari jumlah pencari kerja sebesar 9.867 orang, dengan capaian sampai dengan tahun kelima Renstra 2021-2026 yaitu sebesar 102,21% (sangat baik). Perbandingan Realisasi Indikator Sasaran Strategis 2 Meningkatnya serapan tenaga kerja pada Tahun 2025 jika

dibandingkan dengan Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026 melebihi dari Target Renstra 2021-2026.

## 7. Perkembangan Indikator 5 tahun Terakhir

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

Gambaran Pencapaian persentase serapan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat semenjak tahun 2021 sd 2024, dalam kurun waktu 5 tahun realisasi pencapaian persentase serapan tenaga kerja mengalami fluktuatif, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.4 berikut :



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

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

- melakukan pengiriman Tenaga Kerja Dalam Negeri dengan mekanisme AKL, AKAD, AKAN (oleh BP3MI).

Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui AKAD, AKL, AKAN adalah sebanyak 3.331 orang, sebagaimana dilihat pada tabel 3.13 di atas.

- Pelaksanaan Penguatan kelembagaan Bursa Kerja Khusus (BKK) pada seluruh 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 Program Grameen Bank dan Tenaga Kerja Mandiri tersebut sebanyak 498 orang.

- Adapun tujuan dilaksanakannya Pelatihan/ Pembekalan 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.

Faktor Penghambat pencapaian target meningkatnya serapan tenaga kerja

1. minimnya kemampuan pencari kerja dalam penggunaan bahasa asing
2. kompetensi pencari kerja yang tidak sesuai dengan lowongan pekerjaan

Upaya Perbaikan yang dilakukan:

1. Mengoptimalkan peran JFT pengantar kerja melakukan Job Canvasing ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Kota.
2. Pemanfaatan aplikasi Digilap Informasi Pasar Kerja (IPK).

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

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

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

Disamping itu adanya dukungan anggaran APBD juga sangat menentukan pencapaian target kinerja. Pada Tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui Program Penempatan Tenaga Kerja mengalokasikan anggaran sebesar Rp.168.128.250,- dengan 3 kegiatan dan 3 sub kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja. Secara Rinci dapat dijelaskan pada tabel 3.18 berikut:

**Tabel 3.18**  
**Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Kinerja**  
**Sasaran Strategis 2**

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	<b>URUSAN TENAGA KERJA</b>				
III	<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>70.933.250</b>	<b>100</b>	<b>69.913.250</b>	<b>97,15 %</b>
A	<b>Pelayanan Antar Kerja Lintas Kabupaten/Kota</b>	<b>70.678.250</b>	<b>100</b>	<b>68.658.250</b>	96,86 %
1	- Perluasan Kesempatan Kerja	64.294.250	100	62.274.250	96,86 %
2	- Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	6.384.000	100	6.384.000	100 %
C	<b>Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi</b>	<b>255.000</b>	100	255.000	100 %
3	- Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	255.000	100	255.000	100 %
	<b>JUMLAH</b>	<b>70.933.250</b>		<b>69.913.250</b>	<b>97,15</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2025

Sesuai dengan tabel 3.18 diatas program yang mendukung sasaran 2 Persentase serapan tenaga kerja terdiri atas 1 (satu) program yaitu Program Penempatan Tenaga Kerja. Dari uraian di atas, maka tingkat efisiensi penggunaan Sumber Daya dalam pencapaian target kinerja Serapan Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel 3.19 berikut.

**Tabel 3.19**  
**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capain Kinerja	Realisasi Anggaran (RA)	Pagu Anggaran (PA) Rp	Efisiensi Kinerja	Nilai Efisiensi
Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja	105,77	69.913.250	70.933.250	7,21%	18,52%

$$\begin{aligned}
 \text{Tingkat Efisiensi} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{(\text{PA})} \times 100\% \\
 &= \frac{(70.933.250, - \times 105,77\%) - 69.913.250, -}{(70.933.250)} \times 100\% \\
 &= \frac{(75.026.099, - - 69.913.250, -)}{70.933.250, -} \times 100\% \\
 &= \frac{5.112.848, -}{70.933.250, -} \times 100\% \\
 &= 7,21\%
 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (\text{Efisiensi Kinerja}/20 * 50\%) \\
 &= 50\% + ((7,21/20) \times 50) \\
 &= 50\% + 18,02 \\
 &= 18,52\%
 \end{aligned}$$

Dari Tabel 3.19 diatas, dapat dilihat bahwa Capaian kinerja Sasaran strategis 2 (dua) yaitu Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja dapat terealisasi sebesar 105,77% dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar 97,15% dan tingkat efisiensi sebesar 7,12% dengan Nilai Efisiensi 18,52%. Berdasarkan hasil analisa di atas dapat disimpulkan bahwa program dan kegiatan ini cukup efektif dilaksanakan untuk pencapaian target kinerja Meningkatnya Serapan Tenaga

Kerja. Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja sangat mendukung dan berdampak signifikan dalam pencapaian target kinerja sasaran strategis 2 yaitu Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja. Untuk realisasi indikator kinerja persentase serapan tenaga kerja tidak dapat dibandingkan dengan standar Nasional dan Provinsi lain dikarenakan ketidaksamaan indikator kinerja.



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

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

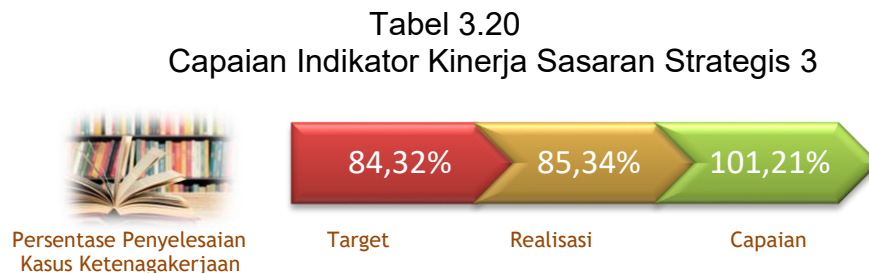
baik dapat menurunkan kasus ketenagakerjaan yang terjadi di wilayah hukum ketenagakerjaan Sumatera Barat, jika kasus ketenagakerjaan yang terjadi rendah maka terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis akan tercapai.

## 2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan Tahun 2025 diharapkan tercapai sebesar 84,32%. Penetapan target indikator persentase tenaga kerja yang kompeten berpedoman kepada RPJMD 2021-2026 dan Renstra Disnakertrans 2021-2026.

## 3. Membandingkan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Pencapaian sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis dengan Indikator Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel 3.20 berikut :



Dari Tabel 3.20 di atas Capaian Sasaran Strategis 3 Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis dengan Indikator Kinerja persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dari target 84,32% dapat direalisasikan sebesar 85,34% dengan tingkat capaian sebesar 101,21 % dengan kategori Sangat Tinggi (> 100%).

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

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

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase} \\
 \text{Penyelesaian} \\
 \text{Kasus ketenagakerjaan} &= \left( \frac{\text{kasus HI} + \text{Jumlah Kasus Pengawasan yang terseleasikan}}{\Sigma \text{Jumlah kasus masuk}} \right) \times 100\% \\
 &= \left( \frac{99}{116} \right) \times 100\% \\
 &= 85,34\%
 \end{aligned}$$

Realisasi ini diperoleh dari Data Penyelesaian kasus hubungan industrial dan pengawasan seperti yang terlihat pada Tabel 3.21 berikut :

**Tabel 3.21**  
**Data Jumlah Kasus Hubungan Industrial dan Pengawasan**  
**Tahun 2025**

NO	Pengelola	Target Jumlah Kasus	Jumlah Kasus yang diselesaikan	Jumlah Kasus yang sedang dalam proses
1	Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan	12	9	3
2	UPTD Pengawasan Wilayah I	57	53	4
3	UPTD Pengawasan Wilayah II	13	9	4
4	UPTD Pengawasan Wilayah III	34	28	6
	Total	116	99	17

Sumber: Data Bidang HI-Was 2025

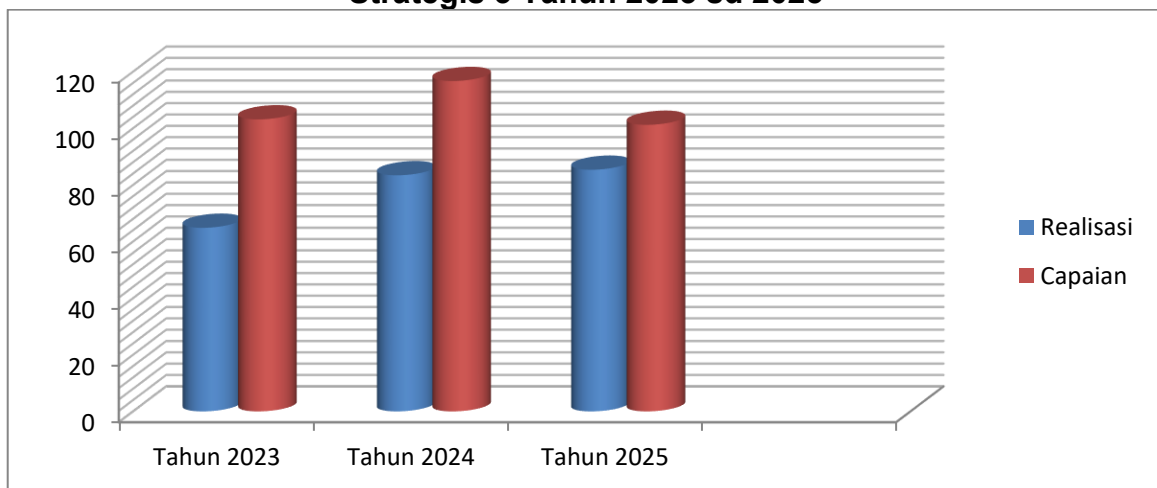
#### 5. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2025 Dengan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan 2023.

Capaian Indikator Sasaran Strategis 3 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2024 dan 2023 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada Tabel 3.22 berikut :

Tabel 3.22  
Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3  
Tahun 2022 sd 2024

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2023			2024			2025		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	62,87	64,84	103,13	71,42	83,38	116,67	84,32	85,34 %	101,21 %

Gambar 3.5  
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2023 sd 2025



Sumber : data diolah 2025

Dari Tabel 3.22 diatas dapat dilihat persentase peningkatan capaian kinerja Tahun 2023 s/d tahun 2025, dimana pencapaian peningkatan realisasi persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dari Tahun 2023 ke Tahun 2024 meningkat sebesar 28,31%. sedangkan persentase peningkatan dari Tahun 2024 ke Tahun 2025 terjadi peningkatan sebesar 2,41%. Terjadinya peningkatan realisasi persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dari Tahun 2023 ke Tahun 2024 dan dari tahun 2024 ke tahun 2025 disebabkan karena Sumatera Barat merupakan provinsi yang sangat kondusif di wilayah Sumatera maupun di Indonesia, dikarenakan terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja, jarang sekali terjadi demo dari para pekerja di Sumatera Barat. Hal ini dipicu oleh beberapa *leverage* (daya ungkit) yang dilakukan oleh Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, antara lain terlaksananya pembinaan norma kerja di perusahaan, pengawasan ketenagakerjaan diperusahaan, adanya Wajib Laport Ketenagakerjaan, peningkatan cakupan kepesertaan BPJS serta intensnya penyelesaian kasus di perusahaan.

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

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

$$\% \text{ Realisasi peningkatan Realisasi Tahun 2024 ke tahun 2025} = \frac{85,34 - 83,33}{83,33} \times 100\% = 2,41\%$$

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

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024 berdasarkan target Renstra 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 3.23 berikut :

Tabel 3.23  
Perbandingan capaian kinerja Tahun 2025 dengan target akhir tahun  
Renstra 2021-2026

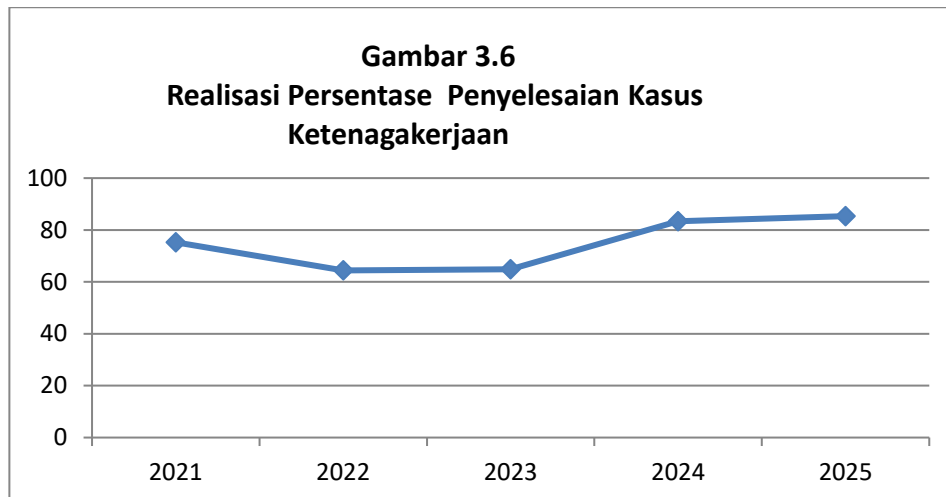
No	Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi Tahun 2025	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian sd 2025 terhadap Renstra 2021-2026
1	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	85,34%	91,14%	93,63 %

Dari tabel 3.23 diatas dapat dilihat bahwa Realisasi meningkatnya hubungan industrial yang harmonis, dengan indikator persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan sebesar 85,34% dengan Target sampai dengan Tahun Kelima

Renstra 2021-2026 sebesar 91,14%. Capaian realisasi apabila dibandingkan dengan target yakni 93,63 %. Perlu dilakukan upaya untuk mencapai target sampai dengan tahun ke lima Renstra 2021-2026.

## 7. Perkembangan indikator 5 Tahun Terakhir

Pencapaian persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan yang sudah mencapai target pada tahun ini perlu tetap ditingkatkan untuk tahun berikutnya. Gambaran Pencapaian persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat semenjak tahun 2021 sd 2025, dalam kurun waktu 5 tahun realisasi pencapaian penyelesaian kasus ketenagakerjaan mengalami peningkatan, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.6 berikut :



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

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

Keberhasilan pencapaian kinerja untuk Indikator Kinerja persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dengan capaian 101,21 %, didukung dengan

capaian realisasi Program dan Kegiatan melalui kegiatan pembinaan, monitoring, pengawasan ke setiap perusahaan yang ada di Sumatera Barat, Sosialisasi Peraturan ketenagakerjaan dan pembentukan lembaga-lembaga yang diharuskan dalam suatu perusahaan sesuai Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2016 baik melalui dana APBD.

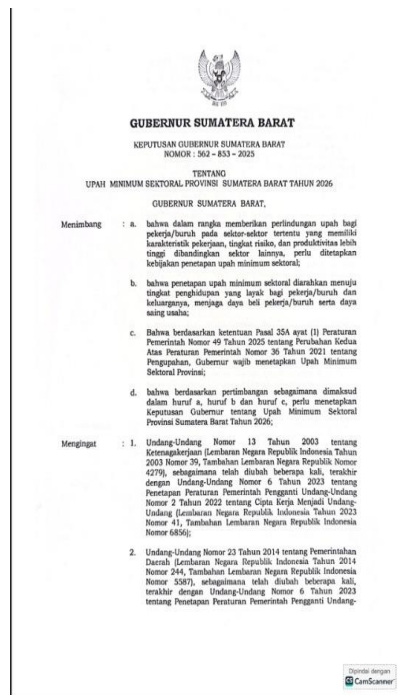
Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan dalam menegakan undang-undang ketenagakerjaan terhadap pekerja. Pengawasan yang dilakukan oleh Tenaga fungsional Pengawas dan Fungsional Mediator yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sehingga kasus-kasus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

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 562-851-2025 tanggal 22 Desember 2025 sebesar Rp. 3.182.955,- sedangkan UMSP juga telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 562-853-2025 tanggal 22 Desember 2025 sebesar Rp. 3.214.846,-.



Gambar 3.7  
Pelaksanaan Penetapan UMP dan UMSP 2025

- 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.

Faktor Penghambat pencapaian target meningkatnya hubungan industrial

1. Kurangnya Mediator di Kab/Kota.
2. Kurangnya kesadaran perusahaan dalam pembentukan LKS Bipartit.
3. masih belum optimalnya perusahaan dalam menerapkan pelaksanaan Struktur Skala Upah.
4. jumlah tenaga pengawasan ketenagakerjaan belum sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi.
5. masih ada perusahaan yang belum menerapkan Norma ketenagakerjaan.

Upaya Perbaikan yang dilakukan:

1. Melakukan kegiatan penegakkan hukum ketenagakerjaan di Perusahaan.
2. Melakukan penegakan hukum bagi perusahaan yang pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan.
3. Melakukan sosialisasi dan pembinaan kepada perusahaan terkait penyusunan Peraturan perusahaan (PP) dan Peraturan Perjanjian Berja Bersama (PKB).
4. Optimalisasi Lembaga kerjasama Bipartit dan Tripartit.
5. melakukan monitoring dan evaluasi ke Perusahaan dalam rangka penerapan Norma Ketenagakerjaan.

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

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

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

Pada Tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui Program Hubungan Industrial dan Program Pengawasan Ketenagakerjaan yang terdiri dari 2 Program, 3 kegiatan dan 5 Sub Kegiatan dengan anggaran sebesar Rp.430.939.950,-. Anggaran ini masih dirasakan sangat kurang. Namun capaian kinerja dapat dicapai dengan adanya dukungan dan sinergisitas Kabupaten/Kota dan dukungan anggaran Dekonsentrasi dari Pusat. Secara Rinci Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator kinerja Sasaran Strategis 3 dapat dijelaskan pada tabel 3.24 berikut :

Tabel 3.24  
Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	<b>URUSAN TENAGA KERJA</b>				
IV	<b>Program Hubungan Industrial</b>	<b>134.020.000</b>	<b>100</b>	<b>122.238.000</b>	<b>91,21 %</b>
A	<b>Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)</b>	<b>24.680.000</b>	<b>100</b>	21.680.000	87,84 %
1	- Penetapan Upah Minimum Provinsi	24.680.000	100	21.680.000	87,84 %
B	<b>Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Erjanjian Kerja Bersama Untuk Yang Mempunyai Wilayah Kerja</b>	<b>109.340.000</b>	<b>100</b>	<b>100.558.000</b>	<b>91,97 %</b>

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	<b>Lebih Dari 1 (Satu) Kabupaten/Kota</b>				
	Pengesahan Peraturan - Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	16.657.000	<b>100</b>	13.532.000	81,24 %
2	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	92.683.000	<b>100</b>	87.026.000	93,90 %
<b>V</b>	<b>Program Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	<b>172.718.985</b>	<b>100</b>	<b>148.688.000</b>	<b>86,09%</b>
<b>A</b>	<b>Penyelenggaraan Pengawasan ketenagakerjaan</b>	<b>172.718.985</b>	<b>100</b>	<b>148.688.000</b>	<b>86,09%</b>
1	Pengawasan Pelaksanaan - Norma Kerja di Perusahaan (Was 1)	2.400.000	<b>100</b>	0	0 %
	Pengawasan Pelaksanaan - Norma Kerja di Perusahaan (Was 2)	13.450.000	<b>100</b>	5.390.000	40,07 %
	Pengawasan Pelaksanaan - Norma Kerja di Perusahaan (Was 3)	1.220.000	<b>100</b>	528.000	43,28 %
2	Penegakan Hukum - Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 1)	2.208.000	<b>100</b>	0	0 %
	Penegakan Hukum - Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 2)	8.055.000	<b>100</b>	3.100.000	38,49 %
	Penegakan Hukum - Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 3)	1.440.000	<b>100</b>	0	0 %
3	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (UPTD K3)	100.347.985	<b>100</b>	100.345.000	99,99 %
	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (Was 1)	36.425.000	<b>100</b>	36.425.000	100 %
	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (Was 2)	6.645.000	<b>100</b>	2.900.000	43,64
	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (Was 3)	528.000	<b>100</b>	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>306.738.985</b>	<b>100</b>	<b>270.926.000</b>	<b>88,32%</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa program yang mendukung sasaran strategis 3 (tiga) Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis dengan

indikator kinerja Persentase jumlah penyelesaian kasus ketenagakerjaan terdiri atas 2 (dua) program yaitu : (1). Program Hubungan Industrial dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 134.020.000,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 122.238.000 (91,21%) dengan realisasi fisik sebesar 100%. (2). Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan jumlah anggaran Rp. 172.718.985,- dengan realisasi keuangan sebesar 148.688.000,- atau sebesar 86,09% dengan realisasi fisik 100%.

Sehingga total anggaran yang dialokasikan untuk mendukung sasaran ini adalah sebesar Rp. 306.738.985,- dengan realisasi sebesar Rp. 270.926.000 atau sebesar 88,32%.

Tabel 3.25  
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	Realisasi Anggaran (RA)	Pagu Anggaran (PA) Rp	Efisiensi Kinerja	Nilai Efisiensi
Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	101,21 %	270.926.000,-	306.738.985,-	12,88%	82,22%

$$\begin{aligned}
 \text{Tingkat Efisiensi} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{\text{PA}} \times 100\% \\
 &= \frac{(306.738.985,- \times 101,21\%) - 270.926.000,-}{306.738.985,-} \times 100\% \\
 &= \frac{(310.450.526 - 270.926.000)}{306.738.985} \times 100\% \\
 &= \frac{39.524.527}{306.738.985} \times 100\% \\
 &= 12,88\%
 \end{aligned}$$

Ket : PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\begin{aligned}\text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (\text{TE}/20) * 50\% \\ &= 50\% + (12,88/20) \times 50\% \\ &= 50\% + 32,22\% \\ &= 82,22\%\end{aligned}$$

Dari tabel 3.25 di atas, dapat dilihat bahwa penggunaan sumberdaya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung Sasaran Strategis 3 (tiga) yaitu Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 98% telah mampu menghasilkan capaian kinerja Sasaran Strategis yang sangat baik di atas 100% yaitu 101,21% dengan tingkat efisiensi sebesar 12,88% dan Nilai Efisiensi 82,22%

Program kegiatan yang dilakukan untuk mencapai Hubungan Industrial yang harmonis yang pertama Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja, kegiatan ini dilaksanakan sebagai pembinaan dan pemeriksaan norma ketenagakerjaan di Perusahaan (termasuk perusahaan yang mempekerjakan TKA). Selanjutnya kegiatan Penagakan Hukum Ketenagakerjaan dimana kegiatan ini bertujuan memastikan tegaknya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan penyelesaian kasus permasalahan hukum baik di Perusahaan ataupun Badan Usaha berdasarkan pengaduan dari Pekerja, LK Pengawas Ketenagakerjaan, Berita Media Cetak maupun Online, perintah atasan dan lain-lain yang relevan dengan dugaan pelanggaran norma hukum ketenagakerjaan. Yang terakhir kegiatan pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kegiatan ini dilakukan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi pekerja dan pekerja yang sehat juga produktif. Kegiatan Pelayanan K3 ini meliputi pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan kerja.

Pelaksanaan program dan kegiatan serta upaya lain yang mendukung baik itu Kabupaten/Kota maupun program dan kegiatan melalui anggaran APBN sangat berpengaruh terhadap pencapaian target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3

Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis antara pekerja dan pemberi kerja/perusahaan dan menurunkan jumlah kasus ketenagakerjaan yang terjadi di Sumatera Barat. Hal ini tentunya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan serapan tenaga kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang menjadi tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Dengan tingginya serapan tenaga kerja akan berdampak pada pengurangan Tingkat Pengangguran Terbuka di Sumatera Barat.

Untuk realisasi indikator kinerja persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan. tidak dapat dibandingkan dengan standar Nasional dan Provinsi lain dikarenakan ketidaksamaan indikator kinerja.



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

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

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

Status Satuan Permukiman dapat diketahui dari Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP), sedangkan Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi dapat diketahui dari Nilai IPKTrans.

## 2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

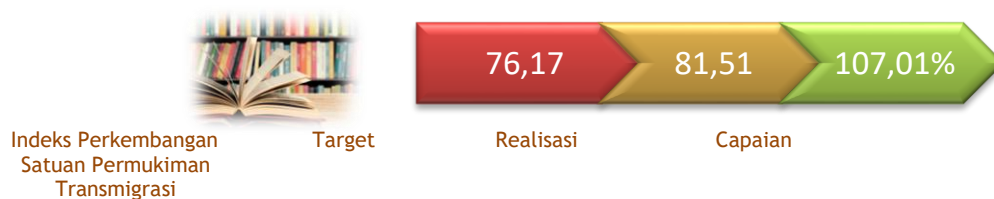
IPSP diharapkan tercapai pada Tahun 2025 sebesar 76,17 dan IPKTrans diharapkan tercapai 78,67. Penetapan target indikator tersebut berpedoman kepada Realisasi Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tahun 2024, dikarenakan lebih

tinggi dibandingkan target pada RPJMD 2021-2026 dan Renstra Disnakertrans 2021-2026 yang hanya 42 untuk IPSP dan 76,10 untuk IPKTrans.

### 3. Membandingkan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Pencapaian sasaran Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator IPSP dan IPKTrans dapat dilihat pada tabel 3.26 berikut :

Tabel 3.26  
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4



Tabel 3.27  
Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4



Dari Tabel 3.26 dan 3.27 diatas Capaian Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator Kinerja IPSP dari Target 76,17 tercapai 81,51 dengan capaian 107,01% sedangkan IPKTrans dari target 78,67 tercapai 78,67 dengan capaian 100,00% dengan kategori Sangat Tinggi (> 100%).

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

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

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

Keterangan :

$W_i$  = Bobot

$D_i$  = Nilai Indeks Dimensi

**Tabel 3.28**  
**Hasil Evaluasi IPSP UPT Padang Tarok SP. 1**

No	Dimensi	Nilai Indeks (Di)	Bobot (Wi)	Indeks Komposit
1	Dimensi Ekonomi	69,23	0,2622	18,15
2	Dimensi Sosial Budaya	85,19	0,2447	20,84
3	Dimensi Lingkungan	89,47	0,0766	6,85
4	Dimensi Jejaring Prasarana dan Sarana	87,50	0,3599	31,49
5	Dimensi Kelembagaan	73,68	0,0566	4,17
	Jumlah Indeks Komposit			<b>81,51</b>

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

**Tabel 3.29**  
**Penetapan IPK Trans Lunang Silaut**

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

Dari Tabel 3.29 diatas dapat dilihat tingkat perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP) Padang Tarok SP 1 Kabupaten Sijunjung sudah sebesar 81,51, berada pada Tahap Kemandirian (Nilai Indeks  $\geq 75$ ), sedangkan Pada Tabel 3.29 Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut sudah berada di

Tahap Berdaya Saing dengan nilai IPKTrans 78,67 (Nilai Indeks  $\geq 75$ ) sesuai target yang ditetapkan oleh Kementerian.

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

Capaian Indikator Sasaran Strategis 4 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2023 s.d 2025 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.30 berikut:

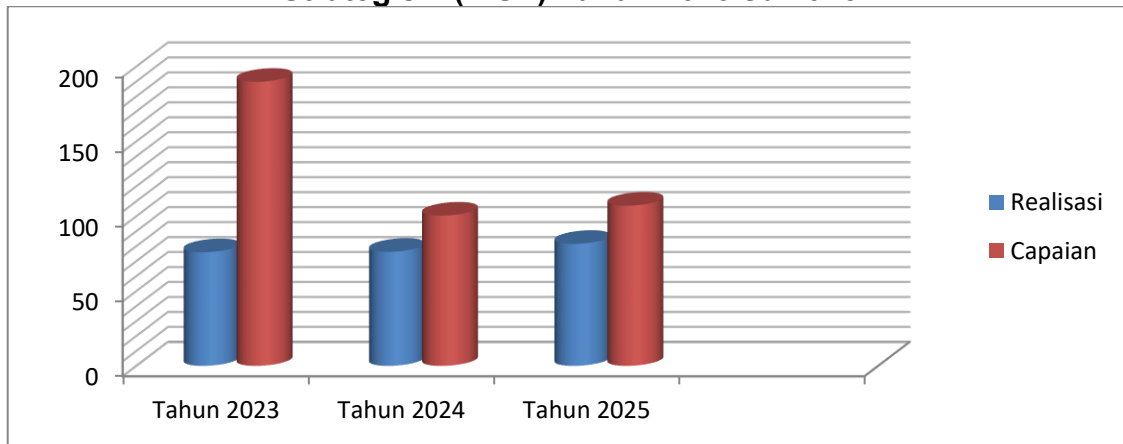
**Tabel 3.30**  
**Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2022 sd 2024**

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2023			2024			2025		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	40	75,89	189,73	75,89	76,17	100,36	76,17	81,51	107,01
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	72,08	72,08	100	76,53	78,67	102,79	78,67	78,67	101,11

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2025

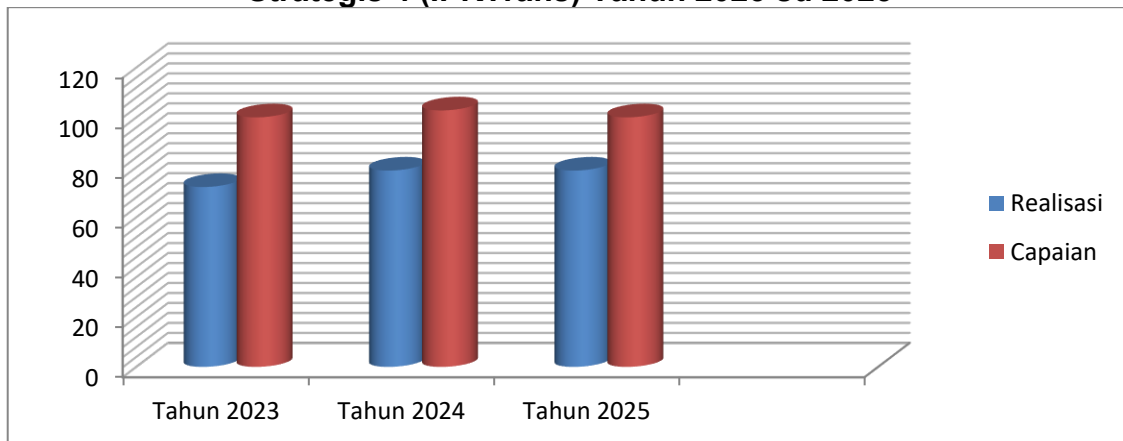
Dari Tabel 3.30 diatas, capaian kinerja Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dapat dilihat bahwa capaian kinerja Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) Tahun 2025 sebesar 107,01% sedangkan Tahun 2024 mencapai 100,36% dan capaian kinerja Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) Tahun 2025 sebesar 100,00% sedangkan Tahun 2024 mencapai 102,79%, kondisi ini juga sangat dipengaruhi oleh komitmen pemerintah pusat dalam mengalokasikan anggaran mandatory untuk UPT Bina (Padang Tarok SP.1) serta kolaborasi yang baik antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten dalam Pelaksanaan revitalisasi kawasan transmigrasi.

**Gambar 3.8**  
**Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran**  
**Strategis 4 (IPSP) Tahun 2023 sd 2025**



*Sumber : data diolah 2025*

**Gambar 3.9**  
**Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran**  
**Strategis 4 (IPKTrans) Tahun 2023 sd 2025**



*Sumber : data diolah 2025*

Persentase peningkatan Nilai IPSP maupun IPKTrans dari Tahun ke tahun juga mengalami peningkatan, dimana peningkatan IPSP dari Tahun 2023 ke tahun 2024 adalah sebesar 0,37% dan dari Tahun 2024 ke tahun 2025 adalah sebesar 7%. Terjadinya peningkatan realisasi IPSP Padang Tarok SP 1 disebabkan karena pada Tahun 2025 melalui anggaran mandatory Kementerian Transmigrasi, konektifitas jalan antar lingkungan permukiman sudah mulai tersambung, yang berdampak kepada peningkatan perekonomian masyarakat.

Sedangkan persentase peningkatan nilai IPKTrans dari Tahun 2023 ke 2024 adalah sebesar 9,14%, sementara untuk capaian pada tahun 2025 sama dengan capaian 2024 karena untuk penilaian IPKTrans yang sebelumnya dilakukan oleh Kementerian Desa PDT Transmigrasi sudah tidak dilakukan lagi pada tahun 2025.

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

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

$$\begin{array}{l} \% \text{ Realisasi peningkatan IPSP} \\ \text{Tahun 2024 ke tahun 2025} \end{array} \quad \begin{array}{l} 81,51 - 76,17 \\ = \frac{\quad}{76,17} \times 100\% = 7 \% \end{array}$$

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

$$\begin{array}{l} \% \text{ Realisasi peningkatan IPKTrans} \\ \text{Tahun 2024 ke tahun 2025} \end{array} \quad \begin{array}{l} 78,67 - 78,67 \\ = \frac{\quad}{78,67} \times 100\% = 0 \end{array}$$

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

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi pada Tahun 2025 yang juga merupakan bagian dari target Renstra Dinas tahun 2021-2026 dalam mendukung capaian RPJMD dapat dilihat pada tabel 3.31 berikut :

**Tabel 3.31**  
**Perbandingan capaian kinerja 2025 dengan target akhir tahun**  
**Renstra 2021-2026**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2025	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian sd 2024 terhadap Renstra 2021-2026
1	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP)	81,51 %	51	159,82 %
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	78,67%	79	99,58,%

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2025

Dari Tabel 3.31 diatas. dapat dilihat bahwa Target Kinerja Sasaran Strategis 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator Kinerja IPSP telah tercapai melebihi target Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat. IPSP yang menjadi penilaian Disnakertrans pada saat ini adalah Satuan Permukiman Transmigrasi Padang Tarok SP 1 yang berada di Kawasan Transmigrasi Muara Takung Kamang Baru Kabupaten Sijunjung, dengan status Mandiri, dan pada akhir tahun 2024 kemaren telah ditempatkan sebanyak 16 KK Warga Transmigrasi dalam rangka pemenuhan Daya Tampung.

Untuk IPKTrans realisasi 2025 sebesar 78,67 hampir mencapai target akhir tahun RPJMD 2021-2026 yaitu sebesar 99,58%, namun untuk tahun depan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi tidak lagi menjadi indikator untuk mengukur perkembangan Kawasan transmigrasi yang dilakukan oleh Kementerian Transmigrasi.

## **7. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional**

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

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

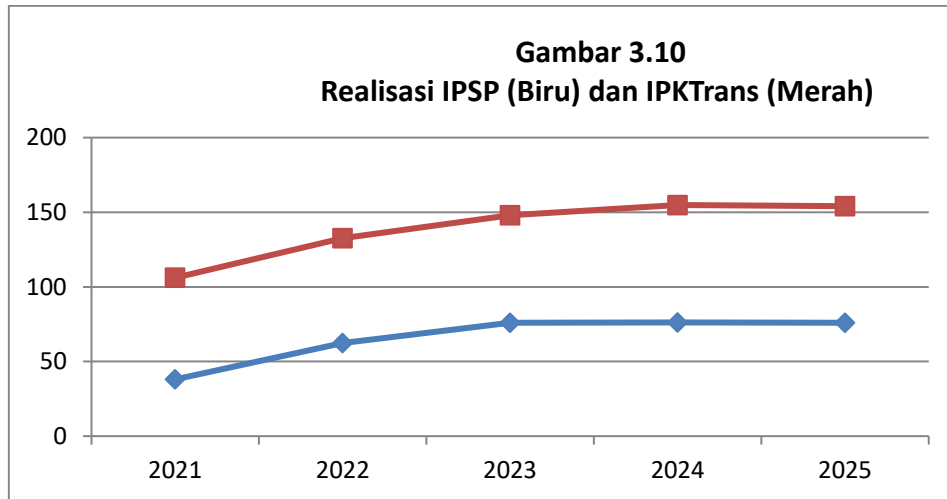
**Tabel 3.32**  
**Perbandingan capaian kinerja dengan Capaian Nasional**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Realisasi Nasional	Capaian (%)
1	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	1 SP	100 SP	1,00%
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	1 Kawasan	53 Kawasan	1,89%

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2025

## 8. Perkembangan Indikator 5 Tahun Terakhir

Pencapaian Sasaran 4 Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan Indikator IPSP dan IPKTrans yang sudah mencapai target pada tahun ini perlu tetap ditingkatkan untuk tahun berikutnya. Gambaran Pencapaian IPSP dan IPKTrans yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat semenjak tahun 2021 s.d. 2025, dalam kurun waktu 5 tahun realisasi pencapaian IPSP dan IPKTrans mengalami peningkatan, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.10 berikut :



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

Keberhasilan pencapaian kinerja untuk Indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) 107,01% dan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) dengan capaian 100% didukung oleh capaian pelaksanaan program dan kegiatan baik melalui APBD maupun APBN. Kegiatan Penyuluhan serta kegiatan Pelatihan Transmigrasi yang dilaksanakan selama tahun 2025 mendukung keberhasilan Pembangunan Kawasan Transmigrasi.

Pada tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melaksanakan kegiatan penyuluhan transmigrasi, dimana kegiatan ini berupa kegiatan *sharing knowledge* yang dilakukan oleh Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM) yang berada di Disnakertrans. Pada tahun 2025 kegiatan penyuluhan transmigrasi berfokus pada Kesehatan transmigran dan Kesehatan lingkungan transmigrasi yang bermuara pada penurunan angka stunting yang berada di wilayah transmigrasi khususnya Kawasan Bumi Asri Nagari Talunan Maju Kec. Sangir Balai Janggo Kab Solok Selatan yang menjadi tempat berlangsungnya penyuluhan transmigrasi dengan peserta sebanyak 25 orang.

Selanjutnya kegiatan Pelatihan Transmigrasi yang dilaksanakan oleh Disnakertrans pada UPT Padang Tarok SP.1 Nagari Padang Tarok Kec. Kamang Baru Kab. Sijunjung berfokus pada Kesehatan Masyarakat. Kegiatan pelatihan selama 4 hari ini mengusung tema Program Penanaman dan Pemanfaatan

Tanaman Obat Keluarga (TOGA) dengan jumlah peserta sebanyak 16 Kepala Keluarga yang berada di wilayah transmigrasi tersebut.

Faktor Penghambat pencapaian target berkembangnya Kawasan transmigrasi

1. Minimnya komitmen pemerintah Kabupaten dalam pelaksanaan program transmigrasi
2. Mobilitasi ASN pengelola urusan transmigrasi di daerah yang cukup tinggi mengakibatkan urusan transmigrasi tidak berjalan secara optimal
3. Sulitnya akses menuju lokasi transmigrasi
4. Rendahnya SDM warga transmigrasi.

Upaya Perbaikan yang dilakukan :

1. Pemenuhan anggaran mandatory untuk perbaikan jalan lingkung di satuan permukiman transmigrasi.
2. Kolaborasi antara pemerintah daerah dengan perusahaan kayu yang ada di dalam lokasi transmigrasi untuk perbaikan jalan poros menuju lokasi transmigrasi.
3. Melakukan pelatihan dan penyuluhan kepada warga transmigrasi.

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

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

Dalam Pelaksanaan Program kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga Penggerak Swadaya Masyarakat. SKPD terkait Provinsi dan Kabupaten/Kota yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja. Disamping itu adanya dukungan ketersediaan anggaran yang cukup memadai baik melalui anggaran APBD maupun APBN. Untuk pencapaian indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) dan IPKTrans, pada tahun 2025 alokasi anggaran untuk Bidang Transmigrasi adalah

sebesar Rp. 57.661.970.- dengan 2 (dua) program, 2 (dua) kegiatan dan 5 (lima) sub kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja. Secara Rinci dapat dijelaskan pada tabel 3.33 berikut:

**Tabel 3.33**  
**Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian**  
**Sasaran Strategis 4**

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	<b>URUSAN TRANSMIGRASI</b>				
<b>VII</b>	<b>Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi</b>	<b>41.974.970</b>	<b>100</b>	<b>41.781.240</b>	<b>99,54</b>
	<b>Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari lintas daerah Kab/Kota dalam 1 daerah provinsi</b>	<b>41.974.970</b>	<b>100</b>	<b>41.781.240</b>	<b>99,54</b>
1	- Penyuluhan Transmigrasi	6.775.000	100	6.720.000	99,19
2	- Pelatihan Transmigrasi	32.149.970	100	32.141.420	99,97
3	- Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	3.050.000	100	2.920.000	95,74
<b>VII</b>	<b>Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi</b>	<b>15.687.000</b>	<b>100</b>	<b>15.555.000</b>	<b>99,16</b>
	<b>Pengembangan Satuan Pemukiman pada Tahap Pemantapan</b>	<b>15.687.000</b>	<b>100</b>	<b>15.555.000</b>	<b>99,16</b>
	- Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	4.687.000	100	4.595.000	98,04
	- Penguatan Infrastruktur, Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	11.000.000	100	10.960.000	99,64
	<b>JUMLAH</b>	<b>57.661.970</b>	<b>100,00</b>	<b>57.336.240</b>	<b>99,44</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2025

Sesuai dengan tabel 3.33 diatas program yang mendukung Sasaran Strategis 4 (empat) Berkembangnya Kawasan Transmigrasi melalui Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 57.661.970.-, realisasi keuangan sebesar Rp. 57.336.240 (99,44%) dengan realisasi fisik sebesar 100%. Perhitungan Nilai IPKTrans merupakan hasil pengukuran yang dilakukan oleh Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi pada akhir tahun 2024, Dimana untuk tahun 2025 Kementerian Transmigrasi tidak lagi

memakai indikator IPKTrans sebagai Indikator Kinerja Kementerian sehingga untuk penilaian IPKTrans memakai nilai Nilai IPKtrans tahun 2025 sebesar 78,67.

Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Dana dibandingkan dengan Pencapaian Realisasi Sasaran Strategis 4 dapat dilihat pada Tabel 3.34 berikut :

Tabel 3.34  
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (CK)	Realisasi Anggaran 2025 (RA)	Pagu Anggaran Tahun 2024 (PA)	% Tingkat Efisiensi	% Nilai Efisiensi
Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	107,01	41.781.240	41.974.970,-	7,46	68,65
	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	100,00	15.555.000	15.687.000,-	1	52,4

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2025

Dari tabel 3.34 diatas. dapat dilihat bahwa pelaksanaan program pembangunan kawasan transmigrasi cukup efisien terhadap penyerapan anggaran dalam pencapaian indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) dengan tingkat efisiensi sebesar 7,46% dan Nilai Efisiensi 68,65%. Sedangkan untuk program pengembangan kawasan transmigrasi juga efisien dan mendukung indikator Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi dengan Tingkat Efisiensi 15 dan nilai efisiensi 52,4%, untuk perhitungan tingkat efisiensi dan nilai efisiensi 2 indikator tersebut dapat kita lihat pada perhitungan dibawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Efisiensi IPSP} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{\text{PA}} \times 100\% \\ &= \frac{(41.974.970 \times 107,01\%) - 41.781.240}{41.974.970} \times 100\% \\ &= \frac{(44.913.217 - 41.781.240)}{\quad} \times 100\% \end{aligned}$$

41.974.970,-

$$= \frac{3.131.978}{41.974.970,-} \times 100\%$$

$$= 7,46\%$$

$$\text{Nilai Efisiensi (NE)} = 50\% + (\text{TE}/20) \times 50\%$$

$$= 50\% + (7,46/20) \times 50\%$$

$$= 50\% + 18,65\%$$

$$= 68,65 \%$$

$$\text{Tingkat Efisiensi IPKTrans} = \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{\text{PA}} \times 100\%$$

$$= \frac{(67.000.000 \times 100,36\%) - 66.592.720}{67.000.000} \times 100\%$$

$$= \frac{(67.241.200 - 66.592.720,-)}{67.000.000,-} \times 100\%$$

$$= \frac{648.480}{67.000.000,-} \times 100\%$$

$$= 1\%$$

$$\text{Nilai Efisiensi (NE)} = 50\% + (\text{TE}/20) \times 50\%$$

$$= 50\% + (1/20) \times 50\%$$

$$= 50\% + 2,4\%$$

$$= 52,4 \%$$

Dampak dari pencapaian Sasaran Berkembangnya Satuan Permukiman Transmigrasi berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat transmigrasi. Melalui Anggaran APBN selama 5 (lima) tahun Pemerintah masih mengalokasikan anggaran untuk pembangunan sarana dan prasarana fasilitas

dikawasan transmigrasi. hal ini dilakukan hingga warga disatukan permukiman transmigrasi sudah mandiri dan siap untuk diserahkan kepada pemerintah daerah (UPT Serah). Dukungan anggaran APBN dapat dilihat pada Tabel 3.35 berikut :

Tabel 3.35  
Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Tugas Pembantuan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2024

No	Program	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Penyerapan (%)	Pemberi Tugas Pembantuan
1	Program Transmigrasi	2.201.828.000,-	2.029.201.537,-	92,16%	KEMENTERIAN TRANSMIGRASI

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat , 2025



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

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

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

## 2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

Target Nilai Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 adalah sebesar 79,00 (BB), diharapkan tercapai pada Tahun 2025 sebesar 79,88 (BB). Penetapan target indikator tersebut berpedoman kepada target RPJMD 2021-2026 dan Renstra Disnakertrans 2021-2026.

## 3. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Pencapaian Sasaran 5 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dapat dilihat pada tabel 3.36 berikut :



Dari Tabel 3.36 diatas Capaian Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Akuntabilotas Kinerja Organisasi dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dari Target 79,00 (BB) tercapai 79,88 (BB) dengan capaian 101,11% dengan kategori Sangat Tinggi (> 100%).

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

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

**Tabel 3.37**  
**Indikator Penilaian AKIP**

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

Pada tabel 3.38 dapat kita lihat kategori Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah.

**Tabel 3.38**  
**Tabel Kategori Akuntabilitas Kinerja Pemerintah**

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

7	D	0-30	Sangat Kurang, system tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.
---	---	------	--

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat memperoleh Nilai 79,88 dengan Kategori BB dengan pengertian Sangat Baik, dengan Nilai sebagai berikut :

**Tabel 3.39**  
**Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025**

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai 2025
1.	Perencanaan kinerja	30,00	24,86
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	23,89
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	12,21
4.	Evaluasi Internal	25,00	18,92
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP		79,88
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)</b>		<b>BB</b>

*Sumber data : Hasil Evaluasi SAKIP Disnakertrans Prov Sumbar Tahun 2025.*

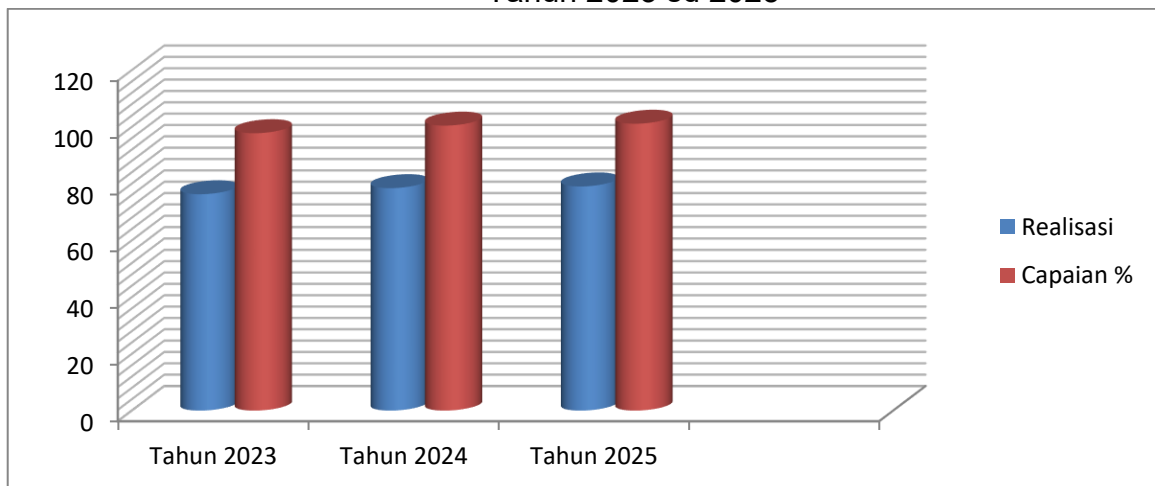
#### **5. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir**

Capaian Indikator Sasaran Strategis 5 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2023 s.d 2025 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.40 berikut :

Tabel 3.40  
Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 5  
Tahun 2022 sd 2025

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2023			2024			2025		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (78)	BB (76,26)	97,76 %	BB (78.05)	BB (78.40)	100,44 %	BB (79,00)	BB (79,88)	101,11%

Gambar 3.11  
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 5  
Tahun 2023 sd 2025



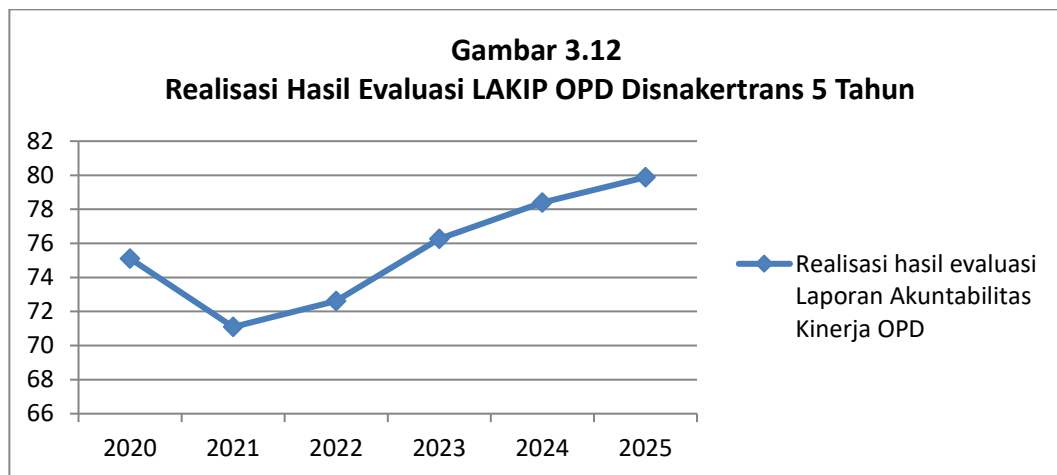
Dari Gambar 3.11 diatas. dapat dilihat bahwa target indikator Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD dari tahun 2023 s/d 2025 dapat terealisasi dengan baik dengan peningkatan capaian kinerja dari tahun 2023 ke tahun 2024 adalah sebesar 2,80%, sedangkan peningkatan realisasi kinerja dari tahun 2024 ke tahun 2025 adalah sebesar 1,88%. Capaian realisasi kinerja OPD terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

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



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 3.12 berikut :



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

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

3. Adanya komitmen pimpinan dan seluruh pejabat eselon III/IV, Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum dalam menerapkan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dalam rangka mewujudkan Reformasi Birokrasi.
4. 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.

Faktor Penghambat pencapaian target meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi

4. Hasil pengukuran kinerja secara periodik belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
5. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya diinformasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.
6. Pemantauan capaian kinerja belum dilakukan secara optimal dan memadai pada seluruh unit/bidang serta menyajikannya dalam laporan monitoring kinerja secara periodik yang memuat diantaranya target dan realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi serta saran perbaikan untuk pencapaian target kinerja.

Upaya Perbaikan yang dilakukan:

5. Pencapaian Target Kinerja yang diperjanjikan selalu dimonitor dan dievaluasi pencapaiannya.
6. Pengukuran Kinerja dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward and punishment.
7. Melakukan Evaluasi Rencana Aksi sampai ke level pelaksana.
8. Penyusunan SKP yang selaras dengan cascading dan Rencana Aksi atasan langsung.

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

Untuk mencapai sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melaksanakan 1 Program dengan 2 Kegiatan dan 6 Sub Kegiatan. Anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program dan Kegiatan tersebut berasal dari APBDP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 sebesar Rp 22.660.767.273. Pelaksanaan Program dan Kegiatan tersebut sudah sesuai dan efektif mencapai sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi. Rincian anggaran dan realisasi anggaran pendukung sasaran 5 dapat dilihat pada Tabel 3.42.

Tabel 3.42.

## Anggaran dan Realisasi Anggaran Program Pendukung Sasaran 5

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
I	<b>Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah Provinsi</b>	<b>22.660.767.273</b>	<b>100</b>	<b>22.611.247.441</b>	<b>99,78 %</b>
A	<b>Perencanaan , Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>56.620.000</b>	<b>100</b>	<b>54.176.000</b>	<b>95,68 %</b>
1	- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	34.615.000	100	32.235.000	93,12 %
2	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	13.880.000	100	13.836.000	99.68 %
3	- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8.125.000	100	8.105.000	99,75 %
B	<b>Administrasi keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>22.604.147.273</b>	<b>100</b>	<b>22.557.071.441</b>	<b>99,79 %</b>
4	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	22.270.107.273	100	22.235.357.441	99,84%
5	- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	320.160.000	100	307.880.000	96,16 %
6	- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Keuangan Bulanan /Triwulan/Semesteran SKPD	13.880.000	100	13.834.000	99.67 %

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2025

Dari jumlah anggaran sebesar Rp 22.660.767.273,- terealisasi sebesar Rp. 22.611.247.441,- atau 99,78%. Hal ini menunjukkan dalam pencapaian sasaran terdapat sisa penggunaan anggaran sebesar Rp. 49.519.832,- (0,22%). Jika membandingkan antara capaian Indikator kinerja dengan realisasi anggaran diketahui bahwa capaian indikator kinerja sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi (101,11%) lebih tinggi dari realisasi anggaran (90,39%) dengan Nilai Efisiensi 75,12%.

Tabel 3.43  
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (CK)	Realisasi Anggaran 2025 (RA)	Pagu Anggaran Tahun 2025 (PA)	% Tingkat Efisiensi	% Nilai Efisiensi
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	101,11	22.611.247.441	22.660.767.273	1,33%	75,12

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Efisiensi} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{\text{PA}} \times 100\% \\ &= \frac{(22.660.767.273 \times 101,11\%) - 22.611.247.441}{22.660.767.273} \times 100\% \\ &= \frac{(22.912.301.789 - 22.611.247.441)}{22.660.767.273} \times 100\% \\ &= \frac{301.054.348}{22.660.767.273} \times 100\% \\ &= 1,33\% \end{aligned}$$

Ket : PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

$$\begin{aligned} \text{Nilai Efisiensi (NE)} &= 50\% + (1,33/20) * 50\% \\ &= 50\% + (0,06) \times 50\% \\ &= 50\% + 3,32\% \\ &= 53,32\% \end{aligned}$$



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

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

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

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

Berdasarkan hal tersebut, Meningkatkan Kualitas Pelayanan Organisasi ditetapkan sebagai sasaran ke 6 yang harus dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi. Indikator **tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi** dapat diukur melalui berbagai aspek yang menggambarkan sejauh

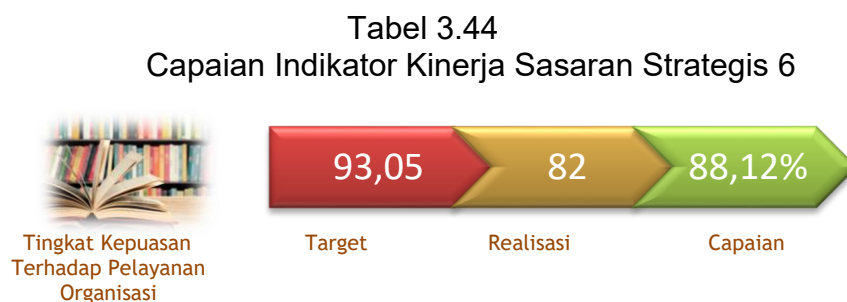
mana masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh organisasi perangkat daerah atau instansi pemerintah, yang dilaksanakan melalui Survey Kepuasan Masyarakat (SKM).

## 2. Dasar Penetapan Target Indikator Kinerja

Target Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi pada Tahun 2025 adalah sebesar 93,05%, diharapkan tercapai pada Tahun 2025 melebihi target yang ditetapkan. Penetapan target indikator tersebut berpedoman kepada realisasi Perjanjian Kinerja Kepala OPD Tahun 204 sebesar 93,05%, dimana realisasi tersebut melampaui target RPJMD 2021-2026 dan target Renstra Disnakertrans 2021-2026 yang hanya sebesar 85,00%.

## 3. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Pencapaian Sasaran 6 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi dapat dilihat pada tabel 3.44 berikut :



Dari Tabel 3.44 diatas Capaian Sasaran Strategis 6 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi dari Target 93,05 tercapai 82 dengan capaian 88,12%. Kondisi ini disebabkan karena perubahan sistem dan teknis perhitungan Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi, Dimana indikator ini sebelumnya diukur secara mandiri oleh masing-masing OPD namun pada tahun 2025 penilaian dilakukan

melalui Aplikasi SEPAKAT oleh Biro Organisasi dengan indikator yang berbeda dari tahun sebelumnya.

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

Untuk mengukur Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi, dilakukan penilaian menggunakan Survey Kepuasan Masyarakat melalui Aplikasi SEPAKAT, yang dilaksanakan oleh seluruh unit kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan hasil survey 82 (Baik).

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

1. Persyaratan
2. Prosedur
3. Waktu Pelayanan
4. Biaya/Tarif
5. Produk Layanan
6. Kompetensi pelaksana
7. Perilaku Pelaksana
8. Penanganan pengaduan, saran dan masukan
9. Sarana dan prasarana

Hasil penialain SKM Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2025 dapat kita lihat pada Tabel 3.45 dan berikut

Tabel 3.45  
Hasil Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2025

Keterangan :		No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA
U1 - U9	Unsur - Unsur pelayanan	U1	Persyaratan	3.15
NRR	Nilai rata-rata	U2	Prosedur	3.26
IKM	Indeks Kepuasan Masyarakat	U3	Waktu Pelayanan	3.19
NRR Per Unsur	Jumlah nilai per unsur dibagi Jumlah kuesioner yang terisi	U4	Biaya/Tarif	3.63
NRR tertimbang	NRR per unsur x 0.111 per unsur	U5	Produk Layanan	3.07
<b>IKM UNIT PELAYANAN</b>		U6	Kompetensi pelaksana	3.26
<b>Mutu Pelayanan :</b>		U7	Perilaku pelaksana	3.19
A (Sangat Baik)	: 88,31 - 100,00	U8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3.15
B (Baik)	: 76,61 - 88,30	U9	Sarana dan Prasarana	3.63
C (Kurang Baik)	: 65 - 76,60			
D (Tidak Baik)	: 25,00 - 64,99			

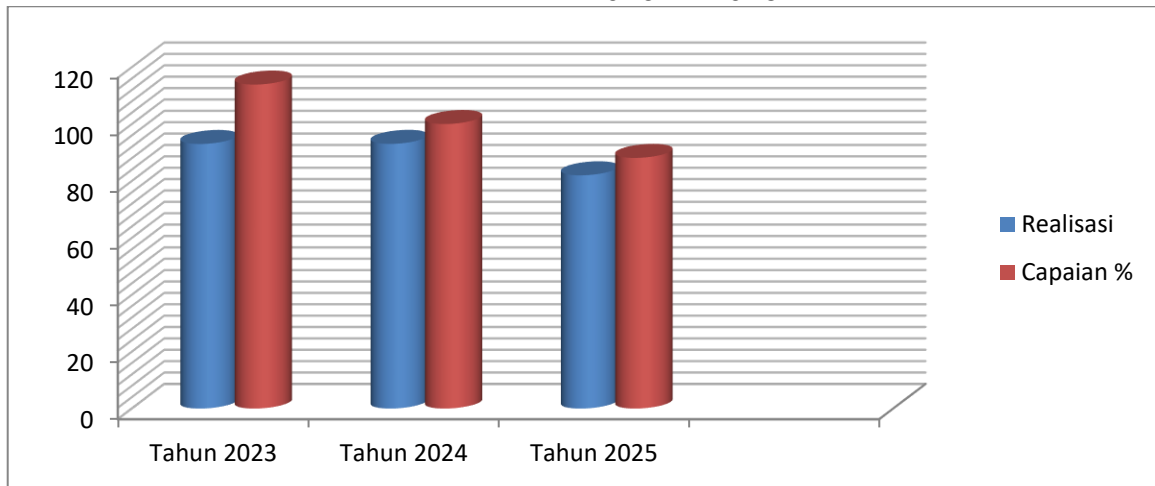
## 5. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Capaian Indikator Sasaran Strategis 6 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian Tahun 2023 s.d 2025 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.46 berikut :

Tabel 3.46  
Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 6 Tahun 2023 sd 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2023			2024			2025		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	81,67 %	93,02%	113,90 %	93,02 %	93,05 %	100,03 %	93,05 %	82	88,12

Gambar 3.13  
Grafik Perbandingan realisasi dan capaian indikator Kinerja Sasaran Strategis 6  
Tahun 2023 sd 2025



Dari Gambar 3.13 diatas. dapat dilihat bahwa target indikator Sasaran Strategis 5 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Nilai Tingkat Kepuasan Terhadap pelayanan Organisasi dari tahun 2023 dan 2024 dapat terealisasi dengan baik dengan peningkatan capaian kinerja dari tahun 2023 ke tahun 2024 adalah sebesar 0,03%, sedangkan untuk tahun 2025 karena terjadinya perubahan sistem dan teknis penilaian realisasi capaian kinerja terkontraksi sebesar – 11,84%.

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

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

$$\% \text{ Realisasi peningkatan Tahun 2024 ke tahun 2025} = \frac{82 - 93,02}{93,02} \times 100\% = - 11,84 \%$$

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

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 6 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 berdasarkan target Renstra 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 3.47 berikut :

Tabel 3.47  
Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan target akhir Renstra 2021-2026

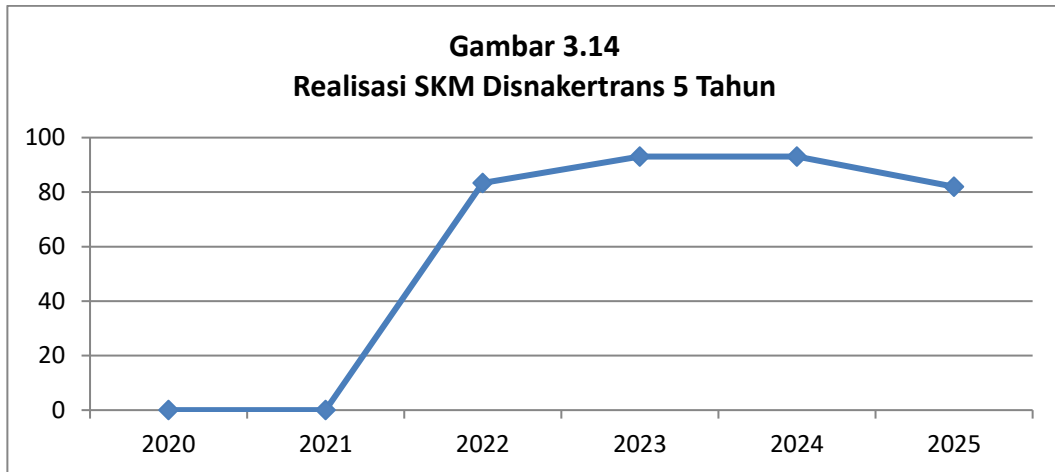
NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Realisasi 2025	Target Akhir Tahun Renstra 2021-2026	Capaian tahun 2024 terhadap Renstra 2021-2026
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	82	86,67	94,61%

Dari tabel 3.47 di atas dapat dilihat bahwa capaian Sasaran Strategis 6 dari target Akhir Tahun Renstra Tahun 2021-2026 adalah sebesar 94,61% dengan Target Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi pada akhir tahun Renstra sebesar 86,67.

## 7. Perkembangan Indikator 5 Tahun Terakhir

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

Gambaran pencapaian tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam kurun waktu 5 tahun, mengalami fluktuatif. Namun pada 5 tahun terakhir menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.14 berikut :



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

Kondisi pencapaian Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan Indikator Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi dengan target 93,05% dan terealisasi 82 dengan tingkat capaian sebesar 88,12%. Hal ini disebabkan karena perubahan sistem dan teknis penilaian pada indikator ini, Dimana sebelumnya penilaian dilakukan secara mandiri namun pada tahun ini penilaian dilakukan melalui aplikasi SEPAKAT Biro Organisasi. Namun terlepas dari kondisi tersebut peranan seluruh ASN yang terlibat dengan penuh tanggung jawab dalam dengan melakukan langkah-langkah konkrit dalam melaksanakan pelayanan Organisasi membuat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendapatkan nilai Baik pada Survey Kepuasan Masyarakat tahun 2025.

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

1. Tingkat Kepuasan terhadap Layanan Umum
  - a. Memberikan pelayanan maksimal kepada msyarakat dengan mengimplementasikan Core Value ASN BerAKHLAK dan employer Branding Bangsa Melayani Bangsa.

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.

3. Tingkat Kepuasan terhadap layanan Aset

Pada Tahun 2025 Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat telah melakukan pelayanan terhadap penyelesaian permasalahan asset diantaranya :

1. Penyelesaian pemanfaatan Gedung Balatrans untuk gudang arsip BPKAD pada lantai 1 dan sewa lantai 2 oleh UNU untuk ruang perkuliahan.
2. Melakukan penatausahaan asset sesuai dengan Permendagri Nomor 19 Tahun 2016.
3. Membuat Surat Izin Pemakaian Rumah Dinas, Berita Acara Serah Terima Rumah Dinas dan Surat Perjanjian Hunian Rumah Dinas bagi ASN yang menggunakan rumah dinas.
4. Membuat pakta integritas terkait dengan pemakaian kendaraan dinas dan asset lainnya (peralatan dan mesin).

Faktor Penghambat pencapaian target Kualitas Pelayanan Organisasi

1. Sarana dan Prasarana yang belum mendukung.
2. Belum adanya SOP secara jelas terkait pelaporan secara daring.

Upaya Perbaikan yang dilakukan:

1. Melakukan perbaikan terhadap kelengkapan prasarana penunjang layanan seperti ruang tunggu, toilet, tempat parkir dan tempat ibadah.
2. Melakukan inovasi terhadap penyediaan informasi layanan kepegawaian melalui sistem informasi.
3. Peningkatan kapasitas aparatur pemberi layanan melalui coaching, seminar, bimbingan teknis dan diklat.

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

Untuk mencapai sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melaksanakan 1 Program dengan 6 Kegiatan dan 19 Sub Kegiatan. Anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program dan Kegiatan tersebut berasal dari APBDP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 sebesar Rp 5.081.501.285,-, Pelaksanaan Program dan Kegiatan tersebut sudah sesuai dan efektif mencapai sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi. Rincian anggaran dan realisasi anggaran pendukung sasaran 6 dapat dilihat pada Tabel 3.48.

Tabel 3.48

Anggaran dan Realisasi Anggaran Program Pendukung Sasaran 6

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
I	Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah Provinsi	5.081.501.285	100	3.196.728.674	99,09%
A	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	8.000.000	100	5.375.833	67,20
1	- Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	8.000.000	100	5.375.833	67,20

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
<b>B</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>7.500.000</b>	100	<b>1.500.000</b>	20,00
4	Pendidikan dan pelatihan - Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	7.500.000	100	1.500.000	20,00
<b>C</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1.991.225.545</b>	<b>100</b>	<b>1.927.411.453</b>	<b>96,80</b>
5	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12.712.000	100	12.623.000	99,30
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD BLK Payakumbuh)	1.500.000	100	1.500.000	100
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Padang Panjang)	1.500.000	100	1.500.000	100
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD K3)	1.500.000	100	1.500.000	100
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 1)	1.500.000	100	1.500.000	100
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 2)	1.500.000	100	1.500.000	100
	Penyediaan Komponen - Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 3)	1.497.000	100	1.497.000	100
6	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	39.795.600	100	39.791.800	99,99
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD K3)	4.000.000	100	4.000.000	100
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 1)	4.000.000	100	3.965.000	99,13
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 2)	4.000.000	100	3.992.000	99,80
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 3)	3.951.145	100	3.951.145	100
7	Penyediaan bahan Logistik Kantor	222.789.265	100	211.650.000	95,00
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD BLK Payakumbuh)	129.507.500	100	104.072.799	80,36
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD BLK Padang Panjang)	93.802.650	100	72.995.028	77,82
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD K3)	3.889.800	100	3.889.100	99,98

No.	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD Was 1)	7.797.700	100	7.685.500	98,56
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD Was 2)	6.000.000	100	5.904.450	98,41
	- Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD Was 3)	7.102.500	100	7.059.500	99,39
8	- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang Undangan	6.715.000	100	3.510.000	52,27
9	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.436.165.385	100	1.433.325.131	99,80
<b>D</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>118.003.800</b>	<b>100</b>	<b>112.723.238</b>	<b>96,69</b>
11	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	116.324.900	100	112.723.238	96,69
<b>E</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>2.348.449.940</b>	<b>100</b>	<b>2.327.908.384</b>	<b>99,13</b>
12	- Penyediaan Jasa Surat menyurat	3.000.000	100	3.000.000	100
13	- Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik	415.267.500	100	411.472.437	99,09
14	- Penyediaan jasa Pelayanan Umum Kantor	1.930.182.440	100	1.913.435.947	99,13
<b>F</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>608.322.000</b>	<b>100</b>	<b>593.009.858</b>	<b>97,48</b>
	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	38.000.000	100	35.994.290	94,72
15	- Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	191.500.000	100	182.289.350	95,19
16	- Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	37.170.000	100	36.270.000	97,58
17	- Pemeliharaan Mebel	5.000.000	100	5.000.000	100
18	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya	273.752.000	100	271.412.387	99,15
19	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung kantor dan Bangunan Lainnya	62.900.000	100	62.043.831	98,64

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2025

Dari jumlah anggaran sebesar Rp 5.081.501.285,-, terealisasi sebesar Rp. 4.967.928.766,- atau 97,76%. Hal ini menunjukkan dalam pencapaian sasaran terdapat sisa penggunaan anggaran sebesar Rp. (2,24%). Jika membandingkan

antara capaian Indikator kinerja dengan realisasi anggaran diketahui bahwa capaian indikator kinerja sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi (88,12%) lebih tinggi dari realisasi anggaran (99,09%) dengan Nilai Efisiensi 52,36%.

Tabel 3.49  
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (CK)	Realisasi Anggaran 2025 (RA)	Pagu Anggaran Tahun 2025 (PA)	% Tingkat Efisiensi	% Nilai Efisiensi
Meningkatnya kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	88,12	4.967.928.766,-	5.081.501.285,-	- 0,10%	0

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Efisiensi} &= \frac{(\text{PA} \times \text{CK}) - \text{RA}}{\text{PA}} \times 100\% \\ &= \frac{(5.081.501.285,- \times 88,12\%) - 4.967.928.766,-}{5.081.501.285,-} \times 100\% \\ &= \frac{(4.477.818.932 - 4.967.928.766,-)}{5.081.501.285,-} \times 100\% \\ &= \frac{-.490.109.834,-}{5.081.501.285,-} \times 100\% = - 0,10\% \end{aligned}$$

Ket : PA = Pagu Anggaran

CK = Capaian Kinerja

RA = Realisasi Anggaran

Nilai Efisiensi (NE) = Jadi tingkat efisiensi diperoleh kurang dari -20%, nilai efisiensinya adalah 0%.

### 3.4. Realisasi Anggaran

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

### 3.4.1 Realisasi Anggaran APBD

Pada Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengelola dana APBD sebesar Rp. 30.841.892.353,- yang terdiri 8 Program, 18 Kegiatan dan 66 sub kegiatan dimana capaian realisasi fisik sebesar 100.00% dan realisasi keuangan sebesar 99,23% dengan rincian dapat dilihat pada Tabel 3.50 berikut :

**Tabel 3.50**  
**Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025**

No.	Sasaran Strategis	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
				Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	4	5	6
<b>URUSAN TENAGA KERJA</b>						
I		<b>Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah Provinsi</b>	<b>27.740.589.658</b>	<b>100</b>	<b>22.611.247.441</b>	<b>99,78 %</b>
A	<b>Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>56.620.000</b>	<b>100</b>	<b>54.176.000</b>	<b>95,68 %</b>
1		- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	34.615.000	100	32.235.000	93,12 %
2		- Koordinasi dan Penyusunan Laporan capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	13.880.000	100	13.836.000	99,68 %
3		- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8.125.000	100	8.105.000	99,75 %
B		<b>Administrasi keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>22.604.147.273</b>	<b>100</b>	<b>22.557.071.441</b>	<b>99,79 %</b>
4		- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	22.270.107.273	100	22.235.357.441	99,84%
5		- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	320.160.000	100	307.880.000	96,16 %

No.	Sasaran Strategis	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
				Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	4	5	6
6		Koordinasi dan Penyusunan Laporan - Capaian Keuangan Bulanan /Triwulan/Semesteran SKPD	13.880.000	100	13.834.000	99,67 %
<b>C</b>	<b>Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi</b>	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>8.000.000</b>	<b>100</b>	<b>5.375.833</b>	<b>67,20</b>
7		- Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	8.000.000	100	5.375.833	67,20
<b>D</b>		<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>7.500.000</b>	<b>100</b>	<b>1.500.000</b>	<b>20,00</b>
8		- Pendidikan dan pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	7.500.000	100	1.500.000	20,00
<b>E</b>		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1.991.225.545</b>	<b>100</b>	<b>1.927.411.453</b>	<b>96,80</b>
9		- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12.712.000	100	12.623.000	99,30
10		- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD BLK Payakumbuh)	1.500.000	100	1.500.000	100
11		- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Padang Panjang)	1.500.000	100	1.500.000	100
12		- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD K3)	1.500.000	100	1.500.000	100
13		- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 1)	1.500.000	100	1.500.000	100
14		- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 2)	1.500.000	100	1.500.000	100
15		- Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor (UPTD Was 3)	1.497.000	100	1.497.000	100
16		- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	39.795.600	100	39.791.800	99,99
17		- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD K3)	4.000.000	100	4.000.000	100

No.	Sasaran Strategis	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
				Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	4	5	6
18		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 1)	4.000.000	100	3.965.000	99,13
19		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 2)	4.000.000	100	3.992.000	99,80
20		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor (UPTD Was 3)	3.951.145	100	3.951.145	100
21		Penyediaan bahan Logistik Kantor	222.789.265	100	211.650.000	95,00
22		Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD BLK Payakumbuh)	129.507.500	100	104.072.799	80,36
23		Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD BLK Padang Panjang)	93.802.650	100	72.995.028	77,82
24		Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD K3)	3.889.800	100	3.889.100	99,98
25		Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD Was 1)	7.797.700	100	7.685.500	98,56
26		Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD Was 2)	6.000.000	100	5.904.450	98,41
27		Penyediaan bahan Logistik Kantor (UPTD Was 3)	7.102.500	100	7.059.500	99,39
28		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang Undangan	6.715.000	100	3.510.000	52,27
29		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.436.165.385	100	1.433.325.131	99,80
<b>F</b>		<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>116.324.900</b>	<b>100</b>	<b>112.723.238</b>	<b>96,69</b>
30		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	116.324.900	100	112.723.238	96,69
<b>G</b>		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>2.348.449.940</b>	<b>100</b>	<b>2.327.908.384</b>	<b>99,13</b>
31		Penyediaan Jasa Surat menyurat	3.000.000	100	3.000.000	100
32		Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik	415.267.500	100	411.472.437	99,09
33		Penyediaan jasa Pelayanan Umum Kantor	1.930.182.440	100	1.913.435.947	99,13

No.	Sasaran Strategis	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
				Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	4	5	6
H		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>608.322.000</b>	<b>100</b>	<b>593.009.858</b>	<b>97,48</b>
34		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	38.000.000	100	35.994.290	94,72
35		Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	191.500.000	100	182.289.350	95,19
36		- Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	37.170.000	100	36.270.000	97,58
37		- Pemeliharaan Mebel	5.000.000	100	5.000.000	100
38		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung kantor dan Bangunan Lainnya	273.752.000	100	271.412.387	99,15
39		- Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung kantor dan Bangunan Lainnya	62.900.000	100	62.043.831	98,64
II	<b>Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja</b>	<b>Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga kerja</b>	<b>2.659.068.490</b>	<b>100</b>	<b>2.621.276.690</b>	<b>98,58</b>
I		<b>Pelatihan Kerja berbasis Klaster Kompetensi</b>	<b>2.644.728.490</b>	<b>100</b>	<b>2.606.936.690</b>	<b>98,57</b>
40		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan - Keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	2.644.728.490	100	<b>2.606.936.690</b>	<b>98,57</b>
41		* UPTD BLK Padang Panjang	1.592.330.000	100	1.566.215.000	98,36
42		* UPTD BLK Payakumbuh	898.082.400	100	886.405.600	98,70
43		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja	154.316.090	100	154.316.090	100
44		<b>Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja</b>	<b>14.340.000</b>	<b>100</b>	<b>14.340.000</b>	<b>100</b>
45		Survey dan Penilaian - Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	14.340.000	100	14.340.000	100

No.	Sasaran Strategis	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
				Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	4	5	6
III	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>70.933.250</b>	<b>100</b>	<b>69.913.250</b>	<b>97,15 %</b>
J		<b>Pelayanan Antar Kerja Lintas Kabupaten/Kota</b>	<b>70.678.250</b>	<b>100</b>	<b>68.658.250</b>	96,86 %
46		- Perluasan Kesempatan Kerja	64.294.250	100	62.274.250	96,86 %
47		- Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	6.384.000	100	6.384.000	100 %
L		<b>Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi</b>	<b>255.000</b>	<b>100</b>	<b>255.000</b>	<b>100 %</b>
48		- Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	255.000	100	255.000	100 %
IV	Meningkatnya Hubungan Industrial	<b>Program Hubungan Industrial</b>	<b>134.020.000</b>	<b>100</b>	<b>122.238.000</b>	<b>91,21 %</b>
M		<b>Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)</b>	<b>24.680.000</b>	<b>100</b>	21.680.000	87,84 %
49		- Penetapan Upah Minimum Provinsi	24.680.000	100	21.680.000	87,84 %
N		<b>Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Erjanjian Kerja Bersama Untuk Yang Mempunyai Wilayah Kerja Lebih Dari 1 (Satu) Kabupaten/Kota</b>	<b>109.340.000</b>	<b>100</b>	<b>100.558.000</b>	<b>91,97 %</b>
50		- Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industria	16,657,000	100	13.532.000	81,24 %
51		- Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	92.683.000	100	87.026.000	93,90 %
V		<b>Program Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	<b>379.775.000</b>	<b>100</b>	<b>148.688.000</b>	<b>86,09%</b>
O		<b>Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	<b>379.775.000</b>	<b>100</b>	<b>148.688.000</b>	<b>86,09%</b>
52	- Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan (Was 1)	2.400.000	100	0	0 %	

No.	Sasaran Strategis	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
				Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	4	5	6
53		Pengawasan - Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan (Was 2)	13.450.000	100	5.390.000	40,07 %
54		Pengawasan - Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan (Was 3)	1.220.000	100	528.000	43,28 %
55		Penegakan Hukum - Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 1)	2.208.000	100	0	0 %
56		Penegakan Hukum - Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 2)	8.055.000	100	3.100.000	38,49 %
57		Penegakan Hukum - Ketenagakerjaan di Perusahaan (Was 3)	1.440.000	100	0	0 %
58		Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (UPTD K3)	100.347.985	100	100.345.000	99,99 %
59		Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (Was 1)	36.425.000	100	36.425.000	100 %
60		Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (Was 2)	6.645.000	100	2.900.000	43,64
61		Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan (Was 3)	528.000	100	0	0
<b>URUSAN TRANSMIGRASI</b>						
VI	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	<b>Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi</b>	<b>41.974.970</b>	<b>100</b>	<b>41.781.240</b>	<b>99,54</b>
P		<b>Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari lintas daerah Kab/Kota dalam 1 daerah provinsi</b>	<b>41.974.970</b>	<b>100</b>	<b>41.781.240</b>	<b>99,54</b>
62		- Penyuluhan Transmigrasi	6.775.000	100	6.720.000	99,19
63		- Pelatihan Transmigrasi	32.149.970	100	32.141.420	99,97
64		- Monitoring Dan Evaluasi Ke Lokasi Transmigrasi	3.050.000	100	2.920.000	95,74
VII		<b>Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi</b>	<b>15.687.000</b>	<b>100</b>	<b>15.555.000</b>	<b>99,16</b>
Q		<b>Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pematapan</b>	<b>15.687.000</b>	<b>100</b>	<b>15.555.000</b>	<b>99,16</b>
65		Penguatan SDM dalam rangka Pematapan Satuan Permukiman	4.687.000	100	4.595.000	98,04
66	Penguatan Infrastruktur, Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam	11.000.000	100	10.960.000	99,64	

No.	Sasaran Strategis	Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
				Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	4	5	6
		rangka Pemantapan Satuan Pemukiman				
<b>JUMLAH</b>			<b>30.841.892.353</b>	<b>100</b>	<b>30.603.178.387</b>	<b>99,23 %</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2025

### 3.4.2 Realisasi Anggaran APBN

Dalam pencapaian target kinerja, selain melalui anggaran APBD, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat juga didukung oleh anggaran APBN dari Kementerian Transmigrasi. Total APBN yang dikelola untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja Dinas adalah sebesar Rp. 2.201.828.000,-, dengan realisasi Rp. 2.029.201.537,- (92,15%) terdiri dari 1 Program dengan rincian sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.51 berikut :

Tabel 3.51

Alokasi Anggaran dan Realisasi Dana Tugas Pembantuan dan Dekonsentrasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar Tahun 2025

No.	Kode Satker/ Program	Pagu (Rp)	Realisasi		
			Fisik %	Keu	%
1	2	3	4	5	6
I	Program Transmigrasi (694557)	2.201.828.000	100	2.029.201.537	92,15 %

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2025

### 3.4.3 Realisasi Anggaran PAD

Pada tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengemban Target Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebesar Rp. 502.026.400,- dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 543.243.700,- (108,21%). secara rinci realisasi PAD dapat dilihat pada tabel 3.52 berikut :

Tabel 3.52  
Realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Tahun 2024

NO		URAIAN	TARGET 2025	REALISASI	CAPAIAN	SISA TARGET	KET
1	2	3	4	5 (4/3)	6 (3-4)		
1	<b>Retribusi Pemakaian Laboratorium</b>	0	0	0	0		
	- Pemeriksaan Kesehatan kerja	0	0	0	0		
	- Pengujian Lingkungan kerja	0	0	0	0		
2	<b>Retribusi Pemakaian Ruang</b>	<b>108.100.000</b>	<b>90.649.300</b>	<b>83,86%</b>	<b>17.450.700</b>		
	- Sewa Aula	25.000.000	22.750.000	91,00%	2.250.000	Kondisi Aula Disnakertrans tidak representatif sarana prasarana tidak memadai, seperti AC banyak yang rusak, Sound system serta ketinggian gedung yang kurang proporsional untuk acara pernikahan	
	- Sewa Kantin	1.500.000	1.500.000	100,00%	0		
	- Sewa Rumah Dinas	81.600.000	66.399.300	81,37%	15.200.700	Dari 39 Rumdin terdapat 3 Rumdin yang tidak layak huni	
3	<b>Retribusi Penggunaan TKA</b>	<b>393.926.400</b>	<b>452.594.400</b>	<b>114,89%</b>	<b>(58.668.000)</b>		
	- Retribusi Penggunaan TKA	393.926.400	452.594.400	114,89%	(58.668.000)		
	<b>JUMLAH</b>	<b>502.026.400</b>	<b>543.243.700</b>	<b>108,21%</b>	<b>(41.217.300)</b>		

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, 2025

Dari tabel 3.52 di atas dapat dilihat bahwa realisasi PAD dapat dicapai melebihi target yang ditetapkan pada tahun 2025, Dimana target PAD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp. 502.026.400 berhasil direalisasikan sebesar Rp. 543.243.700 dengan capaian 108,21%. Kontribusi Capaian Realisasi Pendapatan Disnakertrans pada tahun 2025 terbesar yaitu pada Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing dimana dengan capaian sebesar 114,89%, realisasi ini membuat capaian PAD Disnakertrans bisa melebihi target yang telah ditetapkan di tahun 2025. Namun untuk capaian Retribusi Pemakaian Ruang belum berhasil merealisasikan PAD sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada tahun 2025, kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain :

1. Kondisi Aula Disnakertrans tidak representative, sarana prasarana tidak memadai, seperti AC banyak yang rusak, Sound System serta ketinggian gedung yang kurang proporsional untuk acara pernikahan (Wedding).

2. Dari 39 Rumah Dinas terdapat 3 Rumah Dinas yang tidak layak huni dan 1 Rumah Dinas yang belum terbit SIP karena masih dalam tahap proses penyelesaian administrasi.



## BAB IV

### Penutup

#### 4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran Tahun 2025 berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 yang telah disusun sebelumnya.

Pada umumnya beberapa kinerja Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2025 dapat tercapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Meski demikian, masih terdapat target-target dari beberapa indikator kinerja yang belum tercapai dikarenakan adanya intervensi dari faktor-faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi pencapaian target. Kesimpulan dari capaian kinerja tiap kelompok sasaran secara terinci adalah sebagai berikut :

- a. Sasaran meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja tercapai 104,78 persen, dengan indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten memperlihatkan capaian kinerja melebihi target yang ditetapkan disebabkan adanya kolaborasi yang baik antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota serta LPKS yang melaksanakan pelatihan kerja berdasarkan kompetensi di Provinsi Sumatera Barat.
- b. Sasaran Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja tercapai 105,77 persen, dengan indikator kinerja Persentase Serapan Tenaga Kerja, dimana penyerapan tenaga kerja menggambarkan ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai/layak bagi seluruh angkatan kerja. Tenaga kerja yang terserap secara formal merupakan hasil penempatan tenaga kerja yang berasal dari pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL), pelayanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dan Pemagangan. Sedangkan Tenaga kerja yang terserap secara informal merupakan hasil penempatan tenaga kerja yang berasal dari peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti Pelatihan Wirausaha

- Mandiri, Pelatihan Wirausaha Baru (WUB), Pelatihan Peningkatan Produktivitas dan Gramen Bank.
- c. Sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial tercapai 101,21 persen, dengan indikator kinerja Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan. Persentase perusahaan yang memenuhi ketentuan normatif ketenagakerjaan menggambarkan efektivitas hubungan industrial dalam mewujudkan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, sehingga dapat mendorong produktivitas tenaga kerja, pertumbuhan ekonomi dan penciptaan kesempatan kerja dan menggambarkan efektivitas perlindungan terhadap tenaga kerja melalui penyediaan lingkungan kerja yang harmonis, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan profitabilitas diperusahaan.
  - d. Sasaran Berkembangnya Kawasan Transmigrasi dengan 2 (dua) indikator yaitu Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP) dengan capaian 107.01 persen dan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) dengan capaian 100,00 persen, Pencapaian Persentase peningkatan IPSP dan IPKTrans menunjukkan bahwa perkembangan kawasan transmigrasi di Sumatera Barat sangat tinggi khususnya untuk Kawasan Transmigrasi Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan yang statusnya pada awal Tahun 2023 masih mandiri ternyata di akhir tahun 2024 telah menjadi kawasan yang berdaya saing dengan nilai IPKTrans 78,67 (indeks), untuk capaian IPKTrans pada tahun 2025 menggunakan capaian IPKTrans pada tahun sebelumnya dikarenakan penilaian IPKTrans tidak lagi diukur di Kementerian Transmigrasi namun menggunakan Indikator terbaru yaitu Indeks Transformasi Kawasan, demikian juga dengan nilai IPSP Satuan Permukiman Transmigrasi Padang Tarok SP 1 Kabupaten Sijunjung juga mengalami peningkatan dengan nilai Indeks sebesar 81,51. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan satuan permukiman transmigrasi tersebut telah bergeser dari tahap pemantapan menuju tahap kemandirian.
  - e. Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan capaian sebesar 101,11 persen, dengan indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD, hal ini tidak terlepas dari komitmen pimpinan dan tanggung jawab seluruh ASN Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan nilai akuntabilitas

kinerja dinas baik dari sisi Perencanaan Kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja.

- f. Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi dengan capaian sebesar 88,12 persen, dengan indikator kinerja Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi. Kondisi Capaian Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi pada tahun 2025 belum 100% disebabkan karena terdapat perubahan teknis penilaian indicator yang sebelumnya untuk Tingkat Kepuasan Masyarakat diukur mandiri oleh OPD, namun pada tahun 2025 ini seluruh penilaian kepuasan Masyarakat dilakukan menggunakan aplikasi Sepakat oleh Biro Organisasi dan menggunakan beberapa Indikator penialain yang berbeda dengan penilaian yang dilakukan mandiri oleh masing-masing OPD pada Tahun 2024.

#### **4.2 TINDAK LANJUT**

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

1. Meningkatkan Koordinasi Sinkronisasi dan Sinergisitas program/ kegiatan/ sub kegiatan dengan Pemerintah Pusat dan Kabupaten Kota, melalui Rakor Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang dilaksanakan per dua bulan.
2. Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan dalam penerapan Peraturan/Undang-Undangan ketenagakerjaan dan meningkatkan perlindungan Tenaga Kerja dalam upaya menciptakan hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan.
3. Meningkatkan sarana pelatihan kerja.
4. Meningkatkan kualitas Training Need Assessment (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan untuk pelatihan kerja.
5. Meningkatkan fasilitasi pengembangan kawasan transmigrasi.
6. Meningkatkan SDM ASN, baik pejabat Struktural, JFT maupun JFU Diklat, Bimtek dan Pendidikan yang diselenggarakan oleh BPSDM, Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi.
7. Meningkatkan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta melalui akreditasi LPK.
8. Revitalisasi BLK baik sarana maupun prasarana.

9. Kolaborasi dan integrasi pembangunan kawasan transmigrasi Pelatihan dan Pembinaan kepada Transmigran serta kolaborasi pengembangan kawasan transmigrasi menjadi kawasan yang mandiri dan berdaya saing.
10. Perlunya kepedulian, komitmen dan keterlibatan yang lebih intensif dari bidang teknis dan UPTD terkait penyediaan data yang dibutuhkan untuk pengukuran capaian kinerja dari setiap indikator kinerja yang diukur.
11. Meningkatkan pemahaman dan penguasaan substansi tentang akuntabilitas kinerja organisasi dan pelayanan organisasi melalui sosialisasi dan bimtek yang dilaksanakan oleh internal maupun eksternal.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 ini kami buat sebagai bahan Pertanggungjawaban terhadap pencapaian Target Kinerja SKPD dan pelaksanaan Tugas dan Fungsi yang telah dicapai berdasarkan kewenangan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan semoga Laporan ini dapat bermanfaat dalam pengambilan kebijakan dimasa yang akan datang.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Padang, Januari 2026  
Kepala Dinas,



Firdaus Firman, S.IP., ME  
Pembina Tk.I  
NIP.19810105/200604 1 009

# LAMPIRAN



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

Jl. Ujung Gurun No. 7 Telp. (0751) 27417 -31527 Fax (0751) 27341 -36437 Padang 25114  
Website : <http://nakertrans.sumbarprov.go.id> email : [disnakertrans@sumbarprov.go.id](mailto:disnakertrans@sumbarprov.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **FIRDAUS FIRMAN, S.IP, ME**

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

**Selanjutnya disebut pihak pertama**

Nama : **MAHYELDI**

Jabatan : Gubernur Sumatera Barat

**Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Padang, September 2025

**PIHAK KEDUA**

**MAHYELDI**

**PIHAK PERTAMA**

**FIRDAUS FIRMAN, S.IP, ME  
NIP. 19810105 200604 1 009**

## PERJANJIAN KINERJA

OPD : DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Tahun : 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten	36,34 %
2	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	36,69 %
3	Meningkatnya Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	84,32 %
4	Berkembangnya Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	76,17
		Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	78,67
5	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	BB (79,00)
6	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Organisasi	Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi	93,05%

No	Program/Satker	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 28.397.797.620,-	APBD
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 6.900.000,-	APBD
3.	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.469.402.490,-	APBD
4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 90.982.150,-	APBD
5.	Program Hubungan Industrial	Rp. 134.020.000,-	APBD
6.	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Rp. 172.718.985,-	APBD
7.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 26.474.970,-	APBD
8.	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp. 20.187.000,-	APBD
	Total APBD	Rp. 31.318.483.215,-	
1.	Program Ketenagakerjaan (691185)	Rp. 0,-	Dekonsentrasi
2.	Program Transmigrasi (694557)	Rp. 198.868.000,-	Tugas Pembantuan
	Total APBN	Rp. 198.868.000,-	
	Total APBD + APBN	Rp. 31.517.351.215,-	

Padang, September 2025

PIHAK KEDUA

  
MAHYELDI

PIHAK PERTAMA

  
FIRDAUS FIRMAN, S.I.P, ME  
NIP. 19810105 200604 1 009

## Lampiran 2. Penghargaan Yang diterima Perangkat Daerah Tahun 2025

No	Nama Penghargaan	Pemberi Penghargaan	Penerima Penghargaan	Tempat dan Tanggal Penerimaan Penghargaan
1	Penghargaan Pembina Produktivitas	Menteri Ketenagkerjaan RI, Prof. Yassierli	Gubernur Sumatera Barat diwakili oleh Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat, Arry Yuswandi, S.K.M. M.K.M	Balai Kartini, Jakarta Dalam ajang Naker Award 2025, Senin, 08 Desember 2025
2	Penghargaan Keterbukaan Informasi Publik (OPD Informatif)	Daerah Provinsi Sumatera Barat, Arry Yuswandi, S.K.M. M.K.M	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat	Auditorium Gubernur Sumatera Barat, Selasa. 18 November 2025



**Gambar 1.**

Penerimaan Penghargaan Pembina Produktivitas dari Kemnaker RI



**Gambar 2.**

Penerimaan Penghargaan Keterbukaan Informasi Publik (KIP)  
kategori OPD Informatif

**PENGOLAHAN DATA SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT (SKM) PER  
RESPONDEN DAN PER UNSUR PELAYANAN  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI SUMATERA BARAT  
Tahun 2025**

No	No HP	Nama	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
1	083890597552	Rafi ahmad kazim	2	1	3	3	1	4	3	3	4
2	083877116445	Muhammad ilham	3	4	3	2	2	2	3	3	3
3	083897044994	Rafi ABYYU alzaki	2	3	2	3	2	3	3	3	3
4	082286013682	dillan akbar	3	3	4	4	3	3	3	3	4
5	08126718194	Afrizal, SH, MM	4	3	3	4	3	3	3	3	3
6	081363415126	Patrianus Syahid	3	3	3	4	3	3	4	3	4
7	083898694152	FebriAndi, SH	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	081363562537	Kandam	4	4	3	4	2	3	3	3	3
9	081266472182	Maifendri, S Kep	3	3	3	4	3	3	3	3	4
10	081220499457	Arif Nurman	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	082388504953	Rina Yulia	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	085364514414	Yarcillia Kumala Devi	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	082174495724	Isma Efriyenti	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	081281529990	Andriana Martilova	3	3	4	4	4	3	3	3	4
15	081364909674	Endang zain	1	3	3	4	3	3	3	2	3

No	No HP	Nama	U1	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
16	081269991513	Hendri Adi	3	3	3	3	3	3	3	2	4
17	081374607067	Dina	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	081363400050	Jejeng Azwardi	4	3	3	4	3	3	3	3	4
19	081261919648	Siska Diana	3	3	3	4	3	3	3	3	3
20	081363208738	Afrizal	2	3	3	4	4	4	3	4	4
21	081266869575	Syafrizal	4	4	4	3	4	3	2	4	4
22	085275388850	Riza Riyadi	4	4	3	4	2	4	4	4	4
23	085278883826	Dedi Candra	4	4	3	4	3	3	3	3	4
24	081378528617	Harlina.S.sos.MH	3	3	3	4	3	4	4	3	4
25	082169444441	Fedter alfandy	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	082170844813	EKA AHMADI	3	3	3	4	4	4	4	3	4
27	08126724402	SANTI ADRIANI	4	4	3	4	4	3	3	3	4
Total			85	88	86	98	83	88	86	85	98
NRR			3.15	3.26	3.19	3.63	3.07	3.26	3.19	3.15	3.63
NRR Tertimbang			0.35	0.36	0.35	0.4	0.34	0.36	0.35	0.35	0.4
IKM			3.26								
Konversi IKM			81.5								
Nilai Layanan			B: Baik								

<b>Keterangan :</b>	
U1 - U9	Unsur - Unsur pelayanan
NRR	Nilai rata-rata
IKM	Indeks Kepuasan Masyarakat
NRR Per Unsur	Jumlah nilai per unsur dibagi Jumlah kuesioner yang terisi
NRR tertimbang	NRR per unsur x 0.111 per unsur

<b>IKM UNIT PELAYANAN</b>			
<b>Mutu Pelayanan :</b>			
A	(Sangat Baik)	:	88,31 - 100,00
B	(Baik)	:	76,61 - 88,30
C	(Kurang Baik)	:	65 - 76,60
D	(Tidak Baik)	:	25,00 - 64,99

<b>No.</b>	<b>UNSUR PELAYANAN</b>	<b>NILAI RATA-RATA</b>
U1	Persyaratan	3.15
U2	Prosedur	3.26
U3	Waktu Pelayanan	3.19
U4	Biaya/Tarif	3.63
U5	Produk Layanan	3.07
U6	Kompetensi pelaksana	3.26
U7	Perilaku pelaksana	3.19
U8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3.15
U9	Sarana dan Prasarana	3.63

**INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM)  
OPD DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI SUMATERA BARAT  
TAHUN 2025**

NILAI IKM	Nama Layanan	
<b>82</b>	<b>Jumlah</b>	<b>: 27 Orang</b>
	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>: L = 18 orang / P = 9 orang</b>
	<b>Pendidikan</b>	<b>: SD = 0 orang</b>
		<b>SMP = 0 orang</b>
		<b>SMA = 5 orang</b>
		<b>DIII = 3 orang</b>
		<b>S1 = 12 orang</b>
		<b>S2 = 5 orang</b>
		<b>S3 = 0 orang</b>
	<b>Periode</b>	<b>: 01-01-2025 s/d 31-12-2025</b>

TERIMA KASIH ATAS PENILAIAN YANG TELAH ANDA BERIKAN MASUKAN ANDA SANGAT BERMANFAAT UNTUK KEMAJUAN UNIT KAMI AGAR TERUS MEMPERBAIKI DAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN BAGI MASYARAKAT