



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Satuan Kerja Perangkat Daerah diwajibkan membuat Rencana Strategis (Renstra-SKPD) yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan yang disusun sesuai dengan Tugas dan Fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif. Hal ini dimaksudkan agar perencanaan dan pelaksanaan pembangunannya berjalan efektif, efisien dan tepat sasaran.

Sebagaimana ketentuan tersebut, Rencana Strategis (Renstra) Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi adalah rencana pembangunan dalam Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketramigrasian di Provinsi Jambi yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi serta berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi yaitu Visi, Misi Gubernur Jambi terpilih Tahun 2016-2021, Sasaran dan Strategi Pembangunan, Arah Kebijakan Wilayah Pembangunan dan Arah Kebijakan Penyelenggaraan Urusan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Provinsi Jambi merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi ekonomi yang cukup dapat diandalkan, dengan beragam potensi yang dimiliki menjadikan Provinsi Jambi sebagai salah satu daerah dengan laju pertumbuhan ekonomi pada tahun 2015 diatas laju pertumbuhan rata-rata nasional. Oleh karenanya penekanan pada upaya percepatan pembangunan Provinsi Jambi lima tahun mendatang yang didasarkan kepada Visi dan Misi Gubernur Jambi dan Wakil Gubernur Jambi Periode Tahun 2016-2021 **"JAMBI TUNTAS 2021"**, yaitu *Jambi Tertib, Unggul, Nyaman, Tangguh, Adil dan Sejahtera* Tahun 2021, akan dapat diwujudkan.



Salah satu program prioritas dalam Misi Jambi TUNTAS 2021 yang dikaitkan dengan Trisakti ke 2 yaitu Berdikari Dalam Bidang Ekonomi, dengan misi ke 4 yaitu Meningkatkan daya saing daerah melalui optimalisasi pembangunan ekonomi kerakyatan yang didukung oleh penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi (IPTEKIN) berwawasan lingkungan dan misi ke 6 yaitu mengentaskan Kemiskinan dan Pengangguran dengan Penciptaan Lapangan Kerja dan Penguatan Modal, maka selaku SKPD yang dalam pelaksanaan tugasnya melaksanakan urusan wajib pelayanan dasar urusan wajib Bidang non pelayanan dasar bidang Ketenagakerjaan, dan urusan pilihan bidang Transmigrasi sebagaimana amanat Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka diharapkan dengan upaya dan komitmen yang sungguh-sungguh dari berbagai pemangku kebijakan dan stake holder terkait lainnya, maka kami optimis Misi Provinsi Jambi sebagaimana dimaksud akan dapat diwujudkan melalui berbagai kebijakan strategis yang diimplementasikan ke dalam program kegiatan yang telah digariskan.

Pembangunan dalam bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai bagian dari pembangunan daerah dan nasional, memiliki peranan yang sangat penting dan strategis untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, khususnya dalam aspek membuka seluas-luasnya bagi kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, pengentasan kemiskinan dan meningkatkan potensi lokal melalui pengembangan usaha transmigrasi yang lebih produktif, sehingga dapat membuka aksesibilitas wilayah-wilayah tertinggal dan desa.

2. Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2016-2021 ini, disusun berdasarkan peraturan-peraturan yang digunakan sebagai landasan hukum (rujukan), antara lain:



1. Undang-Undang Nomor 19 Darurat Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 75) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Darurat Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);
2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan
6. Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2000 tentang Standarisasi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 199);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578); Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2004 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah ;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
9. Peraturan Pemerintah 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah



- Kabupaten/Kota(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
10. Peraturan Pemerintah 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
 11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah kepada DPRD dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 13. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
 15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 2009 tentang Pembagian Urusan Kewenangan Provinsi dengan Kabupaten/Kota;
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15/MEN/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan



18. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008, tentang Urusan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Jambi (lembaran Daerah Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2008 Nomor 7);
19. Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Dinas Daerah Provinsi Jambi (lembaran Daerah Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2008 Nomor 6);
20. Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2008 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jambi Nomor 16);
21. Peraturan Daerah Nomor Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016-2021;
22. Peraturan Gubernur Jambi Nomor Tahun 2016 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Pada Inspektorat, Bappeda, dan Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi.

3. Maksud dan Tujuan

1) Maksud

Penyusunan Rencana Strategis SKPD Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, dimaksudkan untuk menetapkan prioritas pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketramigrasian Provinsi Jambi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan (2016-2021), sehingga menghasilkan rumusan strategi, arah kebijakan dan program pembangunan secara terarah, efektif, efisien dan terpadu dalam mendorong terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan oleh Gubernur dan Wakil Gubernur Jambi 2016-2021 dengan berpedoman pada RPJPD Provinsi Jambi Tahun 2005-2025, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016-2021, serta berbagai aspirasi seluruh *stakeholder* pembangunan di Provinsi Jambi. Selain itu



maksud disusunnya Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi adalah ;

1. Memenuhi amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan PP Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional.
2. Memberikan arah kebijakan dan strategi pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dengan melakukan perencanaan terpadu dan menyelaraskan pelaksanaan program serta mengendalikannya untuk kurun waktu 2016-2021, sehingga diharapkan mampu mendukung pencapaian tugas pokok dan fungsi Dinas Nakertrans Provinsi Jambi.

2) Tujuan

Sedangkan tujuan disusunnya Renstra SKPD Dinas Nakertrans Provinsi Jambi Tahun 2016-2021 adalah:

1. Sebagai pedoman/acuan dalam merencanakan dan merumuskan program dan kegiatan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi dalam kurun waktu 5 tahun yaitu dari Tahun 2016-2021 dan Pembuatan Rencana Kerja Tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam rangka mewujudkan kondisi yang diinginkan;
2. Sebagai pedoman kerja bagi aparatur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi dalam rangka pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Jambi;
3. Adanya acuan bagi peningkatan akuntabilitas kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

4. Sistematika Penulisan RENSTRA-SKPD



Secara umum penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi 2016-2021 terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang
2. Landasan Hukum
3. Maksud dan Tujuan
4. Sistematika Penulisan

**BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI JAMBI**

1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi
2. Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
3. Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Organisasi

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD
2. Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

1. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi
2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi.



BAB. V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

1. Strategi dan Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAMBI YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

BAB VII PENUTUP



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN SKPD

1. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Jambi Nomor Tahun 2016, mempunyai tugas pokok sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor Tahun 2016 adalah : **Melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah Berdasarkan Azas Otonomi dan Tugas Pembantuan Di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi**

Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi menyelenggarakan urusan di bidang Pembinaan, Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Produktivitas, Bidang Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan Daerah dalam Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis, administrasi, dan operasional pelaksanaan pelayanan dan Pembinaan, Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Produktivitas, Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja serta Transmigrasi;
2. penyelenggaraan pelayanan teknis operasional di Bidang Pembinaan, Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Produktivitas, Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja serta Transmigrasi;
3. penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dukungan administrasi, dan kerjasama kepada seluruh unsur satuan organisasi di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;



4. pembinaan, bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten/Kota;
5. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi; dan
6. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Secara rinci tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi yang secara operasional dilaksanakan oleh Bidang dan Seksi dapat diuraikan sebagai berikut :

I. SEKRETARIAT

Tugas

Mempunyai tugas mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas bidang dan pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian perencanaan program, pengelolaan urusan umum, kepegawaian serta pengelolaan keuangan dan penataan asset dinas.

Fungsi

- a. perumusan kebijakan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja dinas;
- b. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, asset, kerumahtanggaan, kearsipan, dan dokumentasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;
- c. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
- d. pelaksanaan penyusunan rencana dan program kerja serta pengelolaan pelayanan kesekretariatan;
- e. penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi umum dan kerumahtanggaan;
- f. pengelolaan administrasi kepegawaian, pembinaan ketatausahaan, keuangan, asset dan pembinaan organisasi dan tatalaksana;
- g. perumusan kebijakan dan pengkoordinasian administrasi pengelolaan keuangan;
- h. pelaksanaan pembinaan pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan dinas;



- i. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas pengelolaan pelayanan kesekretariatan;
- j. perumusan kebijakan dan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Dinas;
- k. pelaksanaan koordinasi antar Bidang dan kerja sama dengan SKPD terkait dalam pengelolaan pelayanan kesekretariatan;
- l. perumusan kebijakan dan pengkoordinasian pelaksanaan pengadaan barang dan jasa di lingkungan dinas;
- m. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa; dan
- n. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya

II. BIDANG PEMBINAAN, PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PRODUKTIVITAS

Tugas

Melaksanakan tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi pelatihan, penempatan dan produktivitas tenaga kerja.

Fungsi

- a. merumuskan kebijakan teknis program kerja Bidang Pembinaan Pelatihan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- b. merumuskan kebijakan teknis penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria pembinaan pelatihan, penempatan tenaga kerja dan produktivitas;
- c. merumuskan kebijakan teknis pengembangan pasar kerja;
- d. merumuskan kebijakan teknis perluasan kesempatan kerja;
- e. merumuskan kebijakan teknis penempatan tenaga kerja;
- f. merumuskan kebijakan teknis koordinasi penempatan tenaga kerja;
- g. merumuskan kebijakan teknis pembinaan pelatihan dan pemagangan;
- h. merumuskan kebijakan teknis standardisasi sertifikasi dan kompetensi;
- i. merumuskan kebijakan teknis pembinaan produktivitas;
- j. merumuskan kebijakan teknis pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;



- k. merumuskan kebijakan teknis koordinasi penyelenggaraan pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- l. menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- m. menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Bidang Pembinaan Pelatihan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- n. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- o. menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.

III. BIDANG PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Tugas

Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

Fungsi

- a. Koordinasi penyiapan bahan pelaksanaan kebijaksanaan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan, dan anak;
- b. Koordinasi penyiapan bahan pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- c. Koordinasi penyiapan bahan evaluasi di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- d. Koordinasi penyiapan bahan pelaporan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- e. Verifikasi pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) daerah provinsi;
- f. Koordinasi pemantauan, evaluasi, dan pelaporan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- g. Koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja, dan penutupan perusahaan;



- h. Koordinasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- i. Koordinasi pemberian fasilitasi dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
- j. Koordinasi pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan monitoring hubungan industrial;
- k. Koordinasi penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK);
- l. Menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya

IV. BIDANG TRANSMIGRASI

Tugas

Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Ketramigrasian.

Fungsi

- a. Merumuskan kebijakan teknis penyusunan program bidang ketramigrasian;
- b. Merumuskan kebijakan teknis penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang ketramigrasian;
- c. Merumuskan kebijakan teknis dan pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman transmigrasi, fasilitasi penempatan dan pemindahan transmigran, kerjasama kelembagaan, potensi kawasan, pengembangan dan pemberdayaan masyarakat transmigran;
- d. Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketramigrasian;
- f. Merumuskan kebijakan teknis dan penyelenggaraan koordinasi Pembangunan Wilayah di Kabupaten/Kota;
- g. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- h. Melaksanakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya.



Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi No. 01. Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Badan pada Dinas dan Badan Daerah Provinsi Jambi mempunyai 1 UPTD yaitu :

1. Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT)

Secara rinci tugas pokok dan fungsi UPTD pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, dapat diuraikan sebagai berikut :

I. BALAI PELATIHAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (BPTT)

Tugas

Melaksanakan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja dan pelatihan peningkatan produktivitas tenaga kerja disemua sektor usaha pada instansi pemerintah, BUMN, BUMD dan Koperasi, serta melaksanakan pelatihan bagi para transmigran dan atau calon transmigrasi. Selain itu melaksanakan pelatihan untuk instruktur / tenaga ahli baik swasta maupun pemerintah dari dalam dan luar negeri.

Fungsi

- a. Menyusun rencana dan program, pengembangan system serta kerjasama pelatihan.
- b. Menyiapkan dan melaksanakan pelatihan pencari kerja, tenaga kerja, tenaga pelatihan, tenaga ahli pelatihan, baik swasta maupun pemerintah dari dalam dan luar negeri serta pelaksanaan uji ketrampilan, pelatihan, transmigran dan atau calon transmigran dan penduduk sekitar permukiman serta pelatihan, manajemen dan produktivitas.
- c. Memasarkan program, fasilitas, hasil produksi, jasa dan hasil pelatihan, serta pemberian layanan informasi pelatihan.
- d. Memasyarakatkan produktivitas tenaga ahli.
- e. Mengukur dan menganalisa produktivitas regional, sektoral, perusahaan dan tenaga kerja.

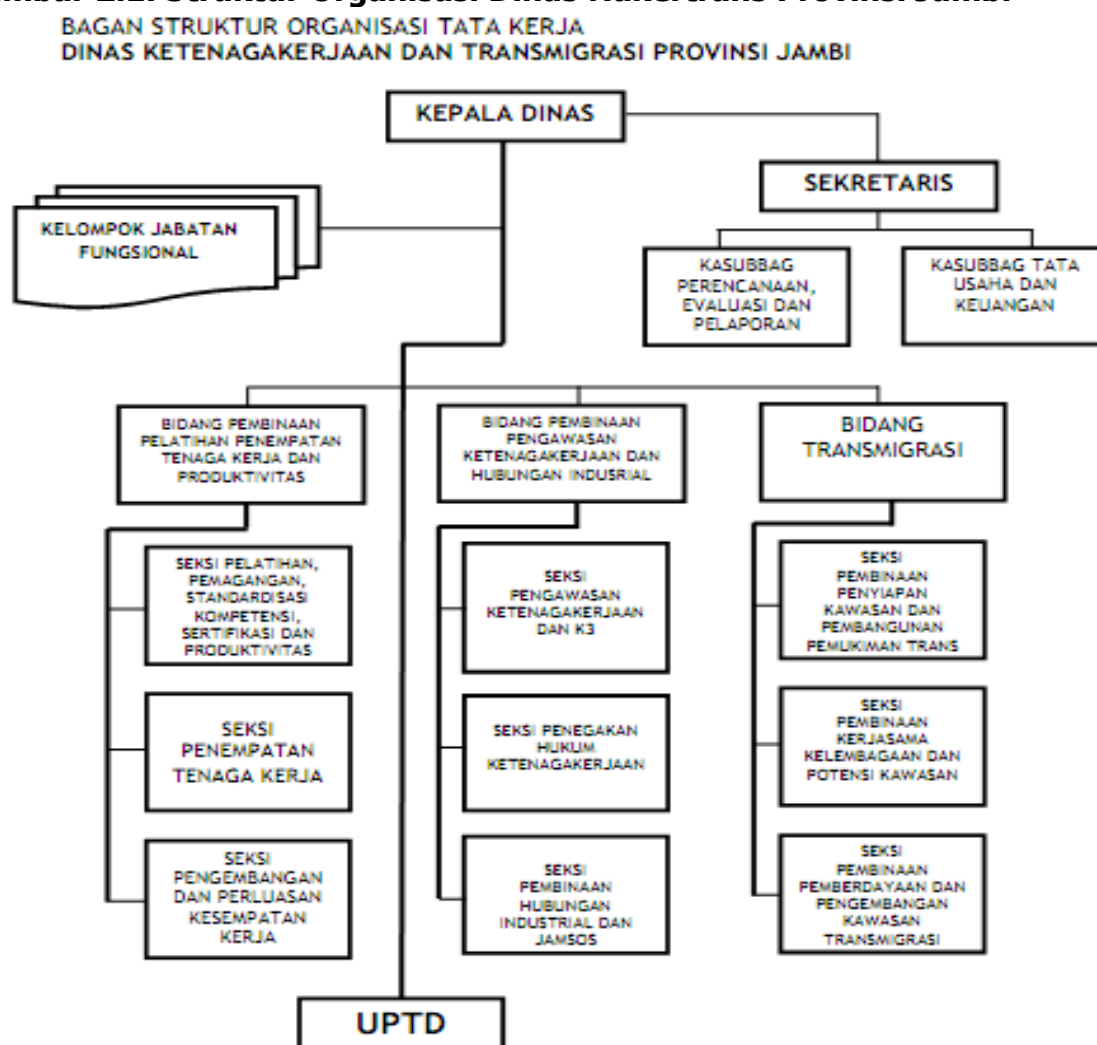


- f. Memberi masukan sebagai bahan pertimbangan penetapan kebijaksanaan pengembangan produktivitas tenaga kerja kepada pemerintah daerah dan swasta.
- g. Mengevaluasi dan melaporkan, memantau hasil pelatihan dan menganalisis data alumni serta jenis pelatihan.
- h. Mengurus tatausaha pengelolaan kepegawaian, keuangan, surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga.

Susunan Organisasi Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri dari:

- a. Kepala
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Dinas Nakertrans Provinsi Jambi





2. SUMBER DAYA SKPD

1) Sumber Daya Manusia

Jumlah Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, berjumlah orang, dengan klasifikasi sebagaimana pada **tabel 2.1**.

TABEL 2.1

**JUMLAH PNS DINAS NAKERTRANS PROVINSI JAMBI
(MENURUT KEPANGKATAN)**

Golongan	Pangkat	Ruang	Banyaknya
IV	Pembina Utama	IV-e	0 orang
	Pembina Utama Madya	IV-d	1 orang
	Pembina Utama Muda	IV-c	2 orang
	Pembina Tk. I	IV-b	9 orang
	Pembina	IV-a	11 orang
III	Penata Tk. I	III-d	37 orang
	Penata	III-c	21 orang
	Penata Muda Tk. I	III-b	54 orang
	Penata Muda	III-a	14 orang
II	Pengatur Tk. I	II-d	0 orang
	Pengatur	II-c	3 orang
	Pengatur Muda Tk. I	II-b	2 orang
	Pengatur Muda	II-a	3 orang
I	Juru Tk. I	I-d	0 orang
	Juru	I-c	1 orang
	Juru Muda Tk. I	I-b	1 orang
	Juru Muda	I-a	0 orang
Jumlah			158 orang



TABEL 2.2

**JUMLAH PNS DINAS NAKERTRANS PROVINSI JAMBI
(MENURUT JENJANG PENDIDIKAN)**

Diploma 3	6 orang
Diploma 4	2 orang
S-1	83 orang
S-2	17 orang
S-3	0 orang
Jumlah	158 orang

2). Sarana dan Prasarana

Untuk mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi tampak pada **Tabel 2.3.**

Tabel 2.3 : Sarana dan Prasarana Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi (Data belum terinventarisasi)

No.	Jenis Barang/Nama Barang	Jumlah	Keterangan
A.	BANGUNAN DAN GEDUNG <ul style="list-style-type: none">- Gedung Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi- Rumah Dinas (Kepala)- Gedung UPTD BPTT- Tempat Beribadah/Mushollah	1 Unit 1 Unit	
B.	PERALATAN DAN MESIN <ul style="list-style-type: none">• Alat angkutan kendaraan roda 4• Alat angkutan kendaraan roda 2• Alat-alat bengkel dan alat-alat ukur• Alat Studio dan Komunikasi<ul style="list-style-type: none">➡ Faksimile➡ Pesawat Telpon	726 Unit	Tahun 1991



3). Sumber Daya Balai Latihan Kerja (BLK) UPTD BPTT

UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, merupakan salah satu unsur pelaksana teknis yang secara organisator berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Diawali pada tahun 1982 didirikan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja dan Industri, dengan nama Balai Latihan Kerja dan Industri (BLKI) Jambi, yang diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja RI pada tanggal 14 Februari 1982. Seiring dengan perubahan dan proses dinamika perkembangan sistem pemerintahan yang dimulai sejak berakhirnya masa orde baru, dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan dilakukan penyempurnaan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, yang kemudian sebagai bentuk implementasi penyelenggaraan otonomi daerah, maka melalui Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2002 telah terjadi perampingan struktur organisasi dan tata kerja dengan bergabungnya 3 (tiga) lembaga pelatihan setingkat Eselon III yaitu Balai Latihan Kerja Industri (BLKI), Balai Latihan Transmigrasi (Balatrans) dan Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) menjadi 1 (satu) unit Pelaksana Teknis Dinas dengan nama Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) hingga saat ini, dan berpedoman kepada Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2008 sebagai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41, telah diatur susunan organisasi dan tata kerja Dinas Daerah berikut Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 1 Tahun 2009.

Sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, maka BLK diharapkan menjadi potensi dalam mendorong penciptaan kesempatan kerja melalui upaya peningkatan kualitas pelatihan, penyiapan sarana dan prasarana pelatihan serta instruktur yang berpengalaman. Berikut disajikan Sumber Daya yang dimiliki Balai Latihan Kerja (BLK)/UPTD BPTT Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, sebagaimana pada **tabel 2.4** berikut.



Tabel 2.4. Sarana dan Prasarana UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi

NO.	URAIAN	LUAS	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Gedung Kantor BPTT	225 M2	1 Buah	
2.	Gedung Teori (Tata Niaga)	504 M2	1 Buah	
3.	Gedung Bengkel Bangunan	567 M2	1 Buah	
4.	Gedung Bengkel Automotif	1.134 M2	1 Buah	
5.	Gedung Bengkel Tekmek (Las)	819 M2	1 Buah	
5.	Gedung Bengkel Listrik	567 M2	1 Buah	
7.	Gedung Gudang	72 M2	1 Buah	
8.	Gedung Aula	-	1 Buah	
9.	Gedung Kantin	100 M2	1 Buah	
10.	Gedung Mess	36 M2	1 Buah	
11.	Pos Jaga	9 M2	1 Buah	
12.	Gedung Garasi	96 M2	1 Buah	
13.	Gedung Menjahit	-	1 Buah	
14.	Rumah Dinas	1.850 M2	35 Buah	
15.	Taman, Halaman, Kebun & Jalan	42.742 M2	-	
16.	Parkir	54 M2	-	
17.	WC	81 M2	-	
18.	Selasar	1.080 M2	-	
19.	Mussholla	64 M2	1 Buah	

Sumber : BPTT Provinsi Jambi, 2013

Selain itu, guna menunjang terselenggaranya kegiatan pelatihan pada UPTD BPTT (BLK) Provinsi Jambi, berikut dapat dilihat personil UPTD BPTT sebagaimana **tabel 2.5** berikut.



Tabel 254. Jumlah Pegawai/Staf UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi

NO.	URAIAN	JUMLAH	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
A. JABATAN STRUKTURAL				
1.	Ka. UPTD (Eselon III.a)	1 Orang	1 Orang	-
2.	Kasubbag TU (Eselon IV.a)	1 Orang	1 Orang	-
3.	Staf Pelaksana/Fungsional Umum	12 orang	5 orang	7 orang
B. JABATAN FUNGSIONAL				
1.	Tenaga Instruktur	20 orang	14 orang	6 orang
Jumlah		34 orang	21 orang	13 orang

Sumber : TU, UPTD BPTT 2013

Jenis Pelatihan yang dilaksanakan di UPTD BPTT (BLK) Provinsi Jambi, dapat dilihat pada **tabel 2.6** berikut.

Tabel 2.6. Spesifikasi dan Jenis Pelatihan pada Balai Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (BPTT) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi

No.	JURUSAN DAN JENIS PELATIHAN	LAMANYA/JAM LATIHAN
A. JURUSAN AUTOMOTIF		
1.	Mobil Bensin	45 hari (240 JAMLAT)
2.	Sepeda Motor	45 hari (240 JAMLAT)
B. JURUSAN LISTRIK		
1.	Elektronika TV	45 hari (240 JAMLAT)
2.	Tehnisi HP	45 hari (240 JAMLAT)
3.	Instalasi Listrik	45 hari (240 JAMLAT)
4.	Tehnisi Pendingin (AC)	45 hari (240 JAMLAT)
5.	Menggulung Dinamo	45 hari (240 JAMLAT)
6.	Tehnisi Audio	45 hari (240 JAMLAT)
7.	Wikel	45 hari (240 JAMLAT)
C. JURUSAN TEHNIK		
1.	Las Listrik	45 hari (240 JAMLAT)



2.	Bubut	45 hari (240 JAMLAT)
3.	Ketok Duku	45 hari (240 JAMLAT)
D. JURUSAN BANGUNAN		
1.	Meubel	45 hari (240 JAMLAT)
2.	Bangunan Batu	45 hari (240 JAMLAT)
3.	Bangunan Kayu	45 hari (240 JAMLAT)
4.	Memasang Keramik	45 hari (240 JAMLAT)
5.	Memasang conblok	45 hari (240 JAMLAT)
E. JURUSAN TATA NIAGA		
1.	Akuntansi Komputer	45 hari (240 JAMLAT)
2.	Operator Komputer	45 hari (240 JAMLAT)
3.	Sekretaris Kantor	45 hari (240 JAMLAT)
4.	Administrasi Perkantoran	45 hari (240 JAMLAT)
F. JURUSAN ANEKA		
1.	Bordir	45 hari (240 JAMLAT)
2.	Menjahit	45 hari (240 JAMLAT)
3.	Seni Ukir	45 hari (240 JAMLAT)
G. PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT		
1.	Pengolahan Hasil Pertanian	45 hari (240 JAMLAT)

Sumber : UPTD BPTT Provinsi Jambi, 2013

4). Mitra Kerja

Dalam penyelenggaraan pelayanan SKPD, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mempunyai mitra kerja dengan berbagai organisasi kemasyarakatan dan lembaga swasta, seperti pada **Tabel 2.7.**



Tabel 2.7. Mitra Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi

No	MITRA KERJA	JUMLAH
1.	BPJS Ketenagakerjaan	1 Lembaga
2.	Lembaga Pelatihan Kerja swasta	158 Lembaga
3	Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta	27 buah
4	Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo)	1 Lembaga
5	Organisasi Pekerja (Federasi/Konfederensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh)	310 buah
6	Lembaga Kerja (LKS) Bipartit	1 perusahaan 1 LKS
7	Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)	1 Pembina
8	Dewan Pengupahan Provinsi Jambi	1 Dewan

3. Kinerja Pelayanan SKPD

1) Bidang Ketenagakerjaan

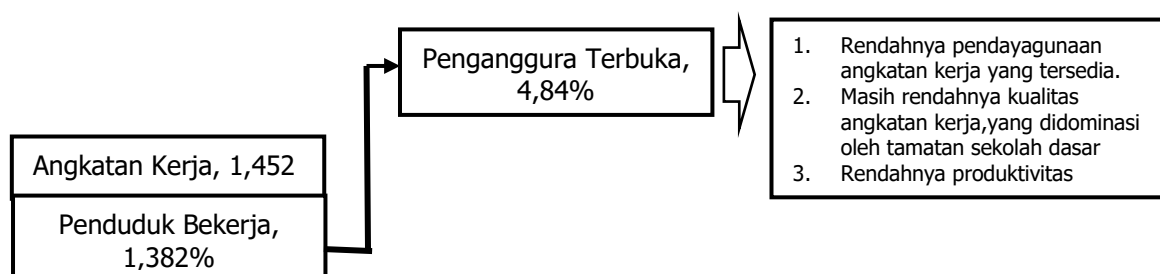
Sebagai bagian dari pembangunan daerah, bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu pembangunan di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenagakerjaan berusaha melalui berbagai kebijakan.

Berdasarkan *review* selama lima tahun terakhir, menunjukkan bahwa telah terjadi dinamika dalam Bidang Ketenagakerjaan di Provinsi Jambi. Bidang ketenagakerjaan memiliki peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Provinsi Jambi, yang secara langsung maupun tidak langsung telah ikut berperan dalam mendorong percepatan pembangunan Provinsi Jambi. Dari



aspek ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa angkatan kerja yang bekerja di Provinsi Jambi selama rentang waktu beberapa tahun terakhir mengalami fluktuatif, dimana jumlah penduduk yang bekerja di Provinsi Jambi tahun 2008-2013 cenderung meningkat selama periode 2008-2010, yakni pada tahun 2008 tercatat sebanyak 1.224.483 orang meningkat menjadi 1.260.592 orang pada tahun 2009, kemudian naik lagi menjadi 1.462.405 orang pada tahun 2010. Namun pada tahun 2011-2013 penduduk bekerja mengalami penurunan yakni dari 1.434.998 orang pada tahun 2011, turun menjadi 1.423.624 orang pada tahun 2012 dan kembali turun menjadi 1.382.471 orang pada tahun 2013. Penyerapan tenaga kerja masih didominasi sektor pertanian, perdagangan dan jasa kemasyarakatan. Pada tahun 2008 penyerapan tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian sebanyak 706.903 orang dan pada tahun 2010 meningkat menjadi sebanyak 810.866 orang, tahun 2011 menurun menjadi 770.848 orang dan tahun 2012 kembali naik menjadi 783.501 orang dan pada tahun 2013 kembali mengalami penurunan menjadi 723.973 orang. Kondisi Ketenagakerjaan di Provinsi Jambi sebagaimana yang diuraikan diatas menunjukkan bahwa perlunya perluasan kesempatan kerja yang diikuti dengan peningkatan Sumber Daya Tenaga Kerja melalui kebijakan peningkatan pelatihan kerja, sehingga diharapkan angka pengangguran dapat berkurang setiap tahunnya, terutama mendorong sektor-sektor informal yang produktif dan pemagangan.

Gambar 2.3. Kondisi Angkatan Kerja 2014



Menurut Pendidikan			Lapangan Usaha		
≤SD	612,338	(44,29%)	01	723,973	52,37
SMP	275,115	(19,90%)	02	26,433	1,91
SMTA Umum	243,102	(17,58%)	03	52,552	3,80



SMTA Kejuruan	98,151	(7,10%)	04	1,498	0,11
Diploma I/II/III	49,505	(3,58%)	05	59,996	4,34
Universitas	104,26	(7,54%)	06	231,451	16,74
			07	52,402	3,79
			08	22,3	1,61
			09	211,866	15,33

Sumber : PTK Provinsi Jambi Tahun 2015-2019

Keterangan : Jenis Lapangan Usaha

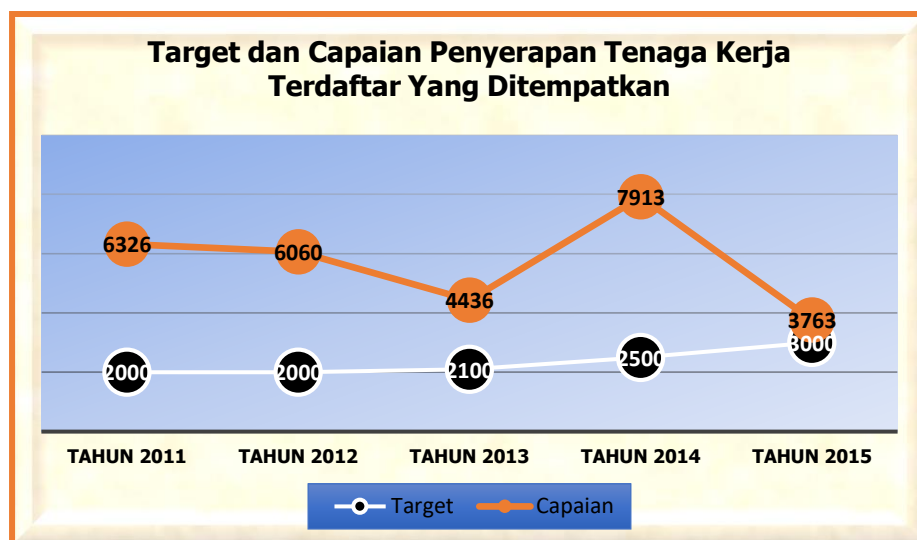
- 01** Pertanian
- 02** Pertambangan dan Penggalian
- 03** Industri
- 04** Listrik, Gas dan Air Minum
- 05** Konstruksi
- 06** Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi
- 07** Transportasi, Pergudangan dan Komunikasi
- 08** Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan dan Jasa
- 09** Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan

Sampai dengan akhir Tahun 2015, pelayanan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi dalam upaya penciptaan dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang merupakan Indikator Kinerja Utama yang harus diwujudkan, maka capaian pelayanan ketenagakerjaan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Penyerapan Tenaga Kerja

Salah satu sasaran utama, dari pelayanan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi adalah perluasan kesempatan kerja melalui mekanisme penempatan dan program pemagangan dalam dan luar negeri. Berdasarkan data Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, bahwa hingga akhir tahun 2015 tenaga kerja yang terdaftar dan ditempatkan diberbagai lapangan usaha telah mencapai **25.146** orang, atau 251,46% dari target awal Renstra sebesar 10.000 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada **gambar 2.4** berikut.

Gambar 2.4. Target dan Capaian Penyerapan Tenaga Kerja



a. Pelatihan Keterampilan dan Kewirausahaan

Salah satu upaya untuk mendorong penciptaan kesempatan kerja, baik sektor formal maupun informal secara produktif, maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi telah melakukan berbagai kegiatan pelatihan yang diharapkan akan berdampak kepada penyerapan tenaga kerja di berbagai sektor.

Dari data yang dihimpun selama 5 tahun terakhir (2011-2015), Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi telah menyalurkan program pelatihan ketenagakerjaan kepada sebanyak **7.268 para pencari kerja dan tenaga kerja yang bergerak pada usaha-usaha produktif**, serta peserta magang luar dan dalam negeri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada **tabel 2.8** berikut.



Tabel 2.8. Data Penyerapan Tenaga Kerja Hasil Pelatihan Ketenagakerjaan

Jenis Pelatihan	2011	2012	2013	2014	2015	Jumlah
Pelatihan Berbasis Kompetensi BLK Provinsi		560	144	128	288	1.120
Pelatihan Berbasis Kompetensi BLK Merangin		480	32	-	-	512
Pelatihan Berbasis Kompetensi BLK Kerinci		480	160	-	352	992
Pelatihan Berbasis Kompetensi BLK Bungo		400	112	-	304	816
Pelatihan Berbasis Kompetensi BLK Sarolangun		288	96	-	288	672
Pelatihan Kewirausahaan Produktif	100	160	180	300	220	960
Pelatihan Peningkatan Produktivitas	60	140	60	250	180	690
Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri	40	400	460	60	330	1.290
Pelatihan Pemagangan Luar Negeri (Jepang)	-	68	18	86	14	186
Pelatihan Subsidi Program dengan LPKS	5	5	5	9	6	30
Jumlah	205	2.981	1.267	833	1.982	7.268

Dari data diatas, dapat dikemukakan bahwa pencapaian program pelayanan pelatihan yang dilaksanakan oleh BPTT/BLK Provinsi dan Pelatihan Kewirausahaan Produktif selama rentang waktu 5 tahun terakhir menunjukkan capaian sebagaimana tergambar pada **tabel 2.9** berikut.

Tabel 2.9. Target dan Realisasi Pelatihan Tahun 2011-2015

Jenis Pelatihan	T/R	2011	2012	2013	2014	2015	Jumlah
Pelatihan Pencari Kerja (BLK Provinsi)	T	400	500	600	700	750	2.950
	R	304	1.040	1.645	288	160	3.437
	%	76,00	208,00	274,17	41,14	21,33	116,51
Pelatihan Kewirausahaan Produktif	T	600	1000	600	800	240	3.240
	R	100	160	180	300	220	960
	%	16,67	16,00	30,00	37,50	91,67	29,63
Pelatihan Peningkatan Produktivitas	T	400	500	150	450	200	1.700
	R	60	140	60	250	180	690
	%	15,00	28,00	40,00	55,56	90,00	40,59

2) Bidang Ketransmigrasian

Dalam mengatasi kesenjangan antar wilayah, selain melalui pengembangan kawasan agropolitan/minapolitan, kawasan sentra produksi dan kawasan klaster industri dan berbagai pembangunan sektoral juga dilakukan melalui pengembangan kawasan transmigrasi dengan skema Kota Terpadu Mandiri (KTM) yang selanjutnya dibakukan dalam UU No. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU No. 15 Tahun 1997 tentang ketransmigrasian. Kawasan



transmigrasi merupakan kawasan budidaya yang memiliki fungsi sebagai permukiman dan tempat usaha masyarakat dalam satu sistem pengembangan berupa Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT). WPT merupakan pengembangan permukiman transmigrasi yang terdiri atas beberapa satuan kawasan pengembangan (SKP) yang salah satu diantaranya direncanakan untuk mewujudkan pusat pertumbuhan wilayah baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru, sedangkan LPT merupakan pengembangan permukiman transmigrasi untuk mendukung pusat pertumbuhan wilayah yang sudah ada atau yang sedang berkembang sebagai Kawasan Perkotaan Baru.

Penyelenggaraan dalam bidang ketransmigrasian tetap diarahkan pada peningkatan potensi dan kesediaan pencadangan lahan di Kabupaten, sehingga program masuknya warga transmigran ke suatu pemukiman daerah transmigrasi sangat ditentukan oleh ketersediaan lahan yang dicadangkan oleh Pemerintah Kabupaten. Tingginya minat masyarakat untuk bertransmigrasi sangat tinggi, hal ini antara lain disebabkan oleh tingkat kemakmuran warga transmigrasi yang telah menunjukkan keberhasilan dalam melaksanakan program transmigrasi itu sendiri, namun sejak berakhirnya program Pembangunan Lima Tahun (Pelita) pada masa orde baru, penyediaan lahan bagi masyarakat yang ingin bertransmigrasi sudah semakin berkurang.

4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

Dalam suatu organisasi, faktor kunci keberhasilan dapat dilihat dari sejauh mana peran organisasi mengarahkan kebijakan organisasi untuk pencapaian suatu tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi, agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Oleh karenanya, dalam menjalankan fungsi organisasi diperlukan konsistensi dan dukungan berbagai pihak, baik yang berasal dari lingkungan internal organisasi maupun yang berasal dari lingkungan eksternal di luar



organisasi, sehingga dengan demikian pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan akan segera dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan. Disamping itu, diperlukan pula strategi organisasi melalui kerangka konseptual, analitis, realistis dan komprehensif tentang berbagai langkah yang diperlukan untuk mencapai atau mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Uraian tentang faktor-faktor kunci keberhasilan ini dimulai dengan melakukan identifikasi terhadap permasalahan utama yang ada, studi organisasi serta mencari solusinya dengan cara melaksanakan strategi untuk menanggulangnya. Didalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif. Untuk menentukan strategi yang paling tepat adalah dengan mengoptimalkan kekuatan, memanfaatkan peluang, meminimalisir kelemahan dan mengatasi ancaman.

Strategi didefinisikan sebagai suatu proses dimana misi dan tujuan dasar organisasi disusun dengan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan. Strategi berhubungan dengan masa depan, jawaban-jawaban kepada organisasi terhadap pertanyaan :

1. Peluang apa yang tersedia saat ini dan pada masa depan yang dapat terlihat ?
2. Tantangan apa yang kita hadapi dari pesaing, lembaga yang mengeluarkan peraturan dan perubahan teknologi ?
3. Apa kekuatan keunikan internal dan bagaimana mengangkatnya dalam membangun keunggulan kompetitif ?
4. Apa kelemahan kita dan bagaimana dapat memperbaharainya?

Identifikasi dan analisis diatas disebut dengan analisis SWOT yaitu: Kekuatan (Strengths), Kelemahan (Weakness), Peluang (Opportunities), dan Ancaman (Treaths).



1) Analisa SWOT

a. Kekuatan/ Strength

Tersedianya tenaga Pekerja Sosial Masyarakat (PMS) sebanyak 389 orang, PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja 1 lembaga, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta 158 buah, Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) ke Luar Negeri 17 buah, Organisasi Pengusaha (Apindo) 10 buah, Organisasi Pekerja (Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh) sebanyak 310 orang, Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dan Tripartit ada di setiap perusahaan, Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) ada di setiap perusahaan, Dewan Pengupahan Provinsi Jambi 1 lembaga.

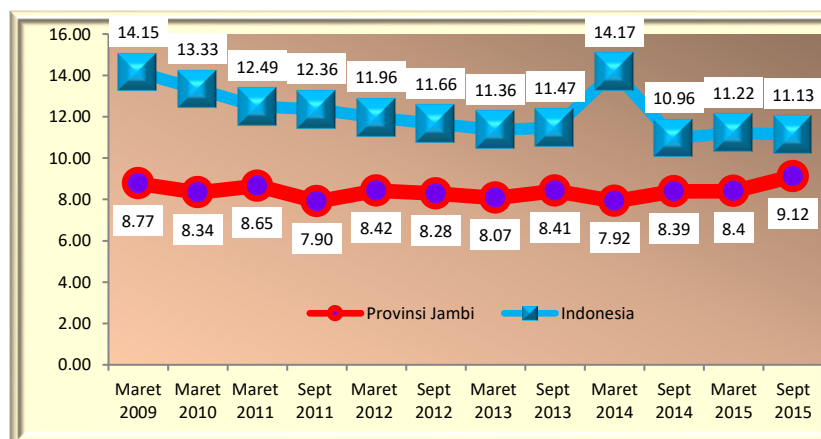
b. Kelemahan /Weakness

1) Kemiskinan

Masalah kemiskinan masih menjadi persoalan mendasar yang dihadapi di banyak daerah, termasuk Provinsi Jambi. Meskipun angka kemiskinan di Provinsi Jambi masih berada di bawah rata-rata nasional, akan tetapi upaya penurunan angka kemiskinan tersebut, bukan hal yang mudah dilakukan, apabila tidak dibarengi dengan peningkatan kesejahteraannya secara merata.

Pada posisi Maret 2015 tercatat bahwa penduduk miskin di Provinsi Jambi sebanyak 8,4 %, namun pada posisi September 2015 bertambah menjadi 9,12%. Kondisi ini akan menjadi permasalahan bagi Pemerintah Provinsi Jambi, khususnya Instansi yang menyelenggarakan program-program akselerasi penanggulangan kemiskinan, karena pada tahun 2019 ini sesuai dengan arah dan kebijakan yang tertuang dalam RPJMN angka kemiskinan di Provinsi Jambi ditargetkan sebesar 5%.

Gambar 2.5 Angka Kemiskinan Provinsi Jambi dan Nasional Tahun 2009-2015



Dilain pihak program penanggulangan kemiskinan yang dilakukan Pemerintah selama ini, hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan dasar yang bersifat bantuan jangka pendek, sehingga diperlukan stimulant untuk mengarahkan kepada peningkatan terhadap program-program yang lebih bersifat pemberdayaan ekonomi dan berproduktifkan penduduk miskin agar memiliki daya tahan ekonomi.

Dari sisi penanggulangan masalah sosial, maka permasalahan kemiskinan merupakan satu mata rantai yang sulit dipisahkan dengan masalah kesejahteraan sosial, sehingga hal ini memerlukan perhatian berbagai pemangku kebijakan untuk lebih responsif dalam mengintervensi program kemiskinan ke dalam bentuk program yang bersinergi.

2) Pengangguran dan penduduk bekerja

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi mencatat bahwa jumlah pengangguran di Provinsi Jambi meningkat sebanyak 24,1 ribu orang. Angka tersebut naik dari 45,3 ribu orang pada Februari menjadi 70,3 ribu orang pada Agustus 2015.

TPT untuk pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan menempati posisi tertinggi yaitu sebesar 12,44 persen disusul oleh TPT Sekolah



Menengah Atas (SMA) sebesar 7,91 persen. Sedangkan TPT terendah terdapat pada tingkat pendidikan SD ke bawah yaitu sebesar 1,46 persen.

Dibandingkan keadaan Agustus 2014, TPT yang mengalami kenaikan hanya terjadi pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Keadaan ketenagakerjaan di Provinsi Jambi pada Agustus 2015 menunjukkan adanya penurunan jumlah angkatan kerja sebanyak 71,7 ribu orang dibanding Februari 2015 yakni dari 1,692 juta orang menjadi 1,620 juta orang.

Dibandingkan dengan keadaan Agustus 2014, penduduk bekerja meningkat terutama pada sektor pertanian sebanyak 83,3 ribu orang atau 11,32 persen, sektor perdagangan sebanyak 9,8 ribu orang (3,90 persen) dan industri 9,5 ribu orang (18,15 persen). Adapun yang mengalami penurunan adalah sektor jasa kemasyarakatan sebanyak 32,8 ribu orang atau 12,16 persen, sektor lainnya sebanyak 9,1 ribu orang (23,78 persen), keuangan 4,2 ribu orang (16,22 persen) dan sektor transportasi lima ratus orang (0,88 persen).

Secara sederhana kegiatan formal dan informal dari penduduk bekerja dapat diidentifikasi berdasarkan status pekerjaan dan dari tujuh kategori status pekerjaan utama, pekerja formal mencakup kategori berusaha dengan dibantu buruh tetap dan kategori buruh/karyawan, sisanya termasuk pekerja informal. Berdasarkan identifikasi ini, maka pada Agustus 2015 sebanyak 641,1 ribu orang (41,35 persen) bekerja pada kegiatan formal dan 909,3 ribu orang (58,65 persen) bekerja pada kegiatan informal.

Sedangkan untuk penduduk yang bekerja pada Agustus 2015 berkurang sebanyak 95,8 ribu orang dibanding Februari 2015 yakni dari 1,646 juta orang menjadi 1,550 juta orang. Sementara untuk struktur lapangan pekerjaan hingga Agustus 2015 tidak mengalami perubahan, sektor pertanian, perdagangan dan sektor jasa kemasyarakatan masih



menjadi penyumbang terbesar penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi.

Meskipun secara nasional angka pengangguran kita masih jauh di bawah rata-rata nasional. Namun demikian kendala yang masih dihadapi adalah jumlah angkatan kerja yang masih didominasi oleh penduduk bekerja yang berpendidikan rendah yaitu SD ke bawah yaitu sebesar 45.23 persen, SMP sebesar 19.32 persen dan khusus untuk pendidikan sarjana baik diploma maupun strata hanya berkisar antara 2.17 dan 8.29 persen, sementara berdasarkan tipe daerah, sebagian besar penduduk usia kerja terdapat di perdesaan, yaitu sekitar 69,32 persen.

3) Daya Saing dan Produktivitas Tenaga Kerja

Permasalahan Ketenagakerjaan kita diakui masih rendahnya daya saing dan produktivitasnya. Kondisi ini antara lain disebabkan rendahnya mutu Sumber Daya Manusia (SDM) , dimana mutu SDM dipengaruhi pula dengan tingkat pendidikan dan tidak dimilikinya kompetensi kerja. Berdasarkan data BPS bahwa sebagian besar atau lebih dari 50% penduduk yang bekerja berpendidikan SD hingga SMP dan adanya *miss match* antara pendidikan dan kebutuhan dunia industri, sehingga menjadikan daya saing tenaga kerja rendah. Untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja, maka solusi yang harus dilakukan adalah melalui pelatihan kerja yang berguna untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Dalam rangka meningkatkan daya saing tenaga kerja telah diterbitkan regulasi melalui Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang mewajibkan pelatihan yang dilakukan di BLK adalah pelatihan berbasis kompetensi (PBK) yang mengacu kepada kebutuhan dunia industri, sehingga lulusan



pelatihan dapat langsung bekerja di bidang usaha yang bergerak pada sektor industri.

Dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, terdapat beberapa tantangan yang harus menjadi perhatian dalam pengelolaan pelatihan agar menghasilkan pelatihan yang *linked and match*, tantangan tersebut berupa *pertama* belum adanya standar kompetensi yang disusun diterjemahkan dalam program dan modul, dan belum semua standar kompetensi dipaketkan dalam level KKNI; *kedua* belum semua instruktur memiliki sertifikasi kompetensi dan belum ada kualifikasi instruktur yang mengacu pada level KKNI. Disamping itu juga jumlah instruktur di BLK masih belum memadai dari segi kuantitas. *Ketiga* adalah sarana dan prasarana pelatihan yang dimiliki oleh UPTD BLK belum semuanya sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga perlu dilakukan penambahan sarana dan prasarana di BLK yang tentu saja memerlukan anggaran yang cukup banyak.

Selain tantangan diatas, untuk sertifikasi kompetensi adalah sampai dengan saat ini industry belum menggunakan sertifikasi kompetensi sebagai persyaratan untuk memasuki dunia industri dan sebagai dasar penggajian sehingga sertifikasi belum dirasakan kebutuhan oleh tenaga kerja.

4) Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

Kondisi Pasar kerja di dalam daerah masih ditandai dengan adanya kelebihan tenaga kerja (*labour surplus*) walaupun terjadi penambahan lapangan kerja di Provinsi Jambi selama periode tahun 2013 hingga 2014, namun pertambahannya lebih sedikit bila dibandingkan dengan penambahan angkatan kerja. Disamping kelebihan tenaga kerja, kondisi pasar kerja di Provinsi Jambi masih didominasi dengan pasar



kerja yang belum berkualitas, dimana pendidikan angkatan kerja relatif masih rendah. Angkatan kerja yang menganggur juga didominasi oleh penganggur dengan tingkat pendidikan yang rendah dan menengah. Kondisi pasar kerja tersebut diperberat pula dengan banyaknya angkatan kerja setengah penganggur. Dengan kondisi pasar kerja dan kualitas kerja sebagaimana dimaksud, ditambah lagi dengan kualitas pelatihan kerja yang belum *men-cover* seluruh angkatan kerja, maka tidaklah mengherankan jika produktivitas tenaga kerja kita secara makro relatif masih rendah, terutama bila dibandingkan dengan daerah-daerah di Pulau Jawa dan wilayah yang sudah maju di Sumatera.

Dalam hal penempatan tenaga kerja ke luar negeri (TKLN), secara umum masih dihadapi persoalan masih sering terjadinya kasus-kasus bagi sebagian pekerja yang bekerja di luar negeri, seperti kasus legalitas keberangkatan, penipuan, tempat penampungan keberangkatan, TKLN yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, rendah skill, kekerasan dalam hubungan kerja (baik psikis maupun fisik), gaji yang tidak dibayar dan ataupun tidak dibayar penuh, dan berbagai kasus hukum lainnya yang terjadi di Negara penempatan.

5) Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku di dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Di Provinsi Jambi, kasus-kasus yang berkaitan dengan hubungan industrial, meskipun secara kuantitatif relatif sedikit terjadi, namun permasalahan Hubungan Industrial yang terjadi terkait dengan hak-hak pekerja, seperti pengupahan, KHL, *Outsourcing*, dan berbagai perbedaan



pandangan antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja. Oleh karenanya jembatan yang dapat menghubungkan terwujudnya keadilan, keharmonisan dan situasi yang dinamis dalam lingkungan kerja, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit, Peran SP/SB dan Asosisasi Pengusaha.

6) Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

Perlindungan bagi tenaga kerja merupakan hak dasar dan hak asasi yang harus diperlakukan secara adil dan berkeadilan, yaitu dengan menempatkan posisi tenaga kerja sebagai bagian sumber daya dan investasi yang besar dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi. Perlindungan tenaga kerja dapat diartikan sebagai bentuk upaya melindungi tenaga kerja dari tindakan atau usaha yang dapat merugikan tenaga kerja itu sendiri yang dilakukan oleh pengguna secara tidak adil, selain perlindungan yang harus diterima oleh tenaga kerja, upaya pengawasan pada saat mereka bekerja juga merupakan bagian terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja melalui penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), jaminan sosial tenaga kerja, sistem upah yang layak serta menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang harmonis, bagi pengguna maupun tenaga kerja yang bersangkutan.

C. Peluang /Opportunities

1) Bonus Demografi

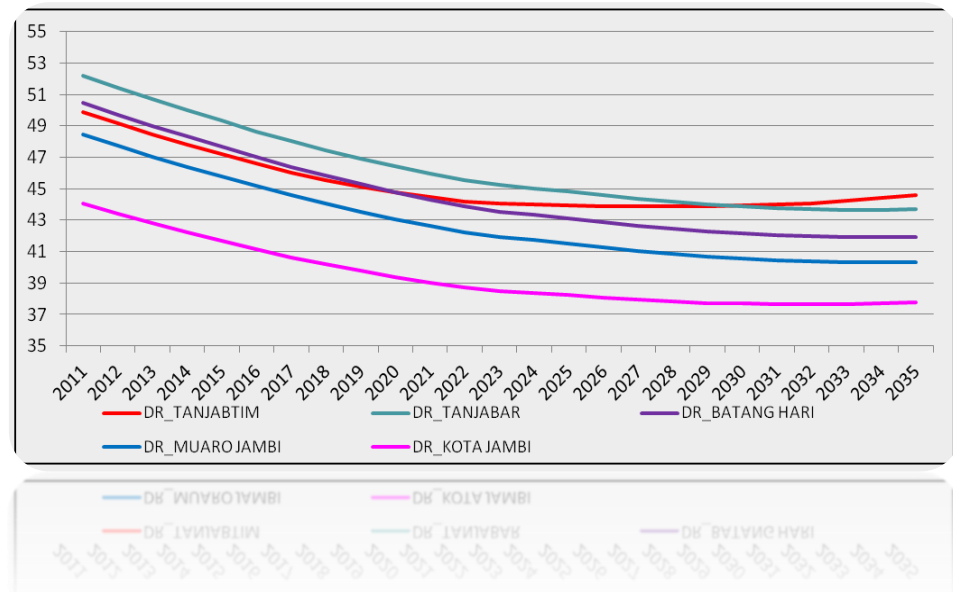
Bonus Demografi hanya akan dialami sekali oleh sebuah bangsa. Apabila momentum bonus demografi dapat dijaga maka akan tercipta jendela kesempatan (*windows of opportunity*) untuk mengakselerasi pembangunan. Dalam kaitan itu, Pemerintah Provinsi Jambi harus dapat menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi



melalui pendidikan pelatihan, penyediaan lapangan kerja, yang mendorong keterlibatan berbagai bidang, kesetaraan dalam bidang pengupahan, jabatan, pekerja perempuan, mempersiapkan hari tuanya, meningkatkan perlindungan, kesejahteraan, dan menciptakan iklim investasi yang kondusif.

Di Wilayah Timur Provinsi Jambi bonus demografi lebih cepat dari wilayah barat. Kota Jambi memasuki periode bonus demografi paling cepat yaitu sejak tahun 2012, disusul Muaro Jambi tahun 2019. Sementara 3 kabupaten lainnya terjadi pada tahun 2022 yaitu untuk Kabupaten Batanghari, Tanjung Jabung Timur di tahun 2025, serta terakhir Kabupaten Tanjung Jabung Barat di tahun 2030. Sementara itu untuk wilayah Barat Provinsi Jambi, Kabupaten Kerinci dan Merangin yang bisa mencapai rasio ketergantungan di bawah 44. (Merangin yaitu mulai terjadi tahun 2026 dan puncaknya pada tahun 2034, Kerinci dimulai tahun 2021 dengan puncaknya di tahun 2023).

Gambar 2.6. Bonus Demografi Provinsi Jambi





Terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan, upaya yang dapat dilakukan dalam menghadapi bonus demografi adalah sebagai berikut :

- a) Memperluas lapangan kerja;
- b) Meningkatkan iklim investasi;
- c) Meningkatkan Fleksibilitas Pasar Kerja dan system kerja;
- d) Pendidikan pelatihan bagi tenaga kerja dan pencari kerja;
- e) Peningkatan partisipasi perempuan dalam pasar kerja.

2) Ekonomi Global

Globalisasi merupakan keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia di seluruh dunia, melalui perdagangan, investasi, migrasi, budaya dan bentuk-bentuk interaksi lainnya. Sehingga batas-batas suatu Negara menjadi semakin sempit. Salah satu yang dirasakan memasuki era globalisasi dewasa ini, terutama bagi daerah adalah terjadinya proses kegiatan ekonomi dan perdagangan yang semakin terintegrasi tanpa adanya rintangan batas teritorial Negara. Globalisasi perekonomian mengharuskan penghapusan seluruh batasan dan hambatan terhadap arus modal, barang dan jasa.

Secara regional maupun daerah, arus globalisasi ekonomi yang dihadapi saat ini adalah dalam bentuk FTA, WTO, NAFTA, dan lain-lain akan semakin intensif, terutama menghadapi *Asean Economic Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) yang sudah dimulai pada akhir Tahun 2015. Dimana pada pasar MEA, salah satu daerah yang menjadi pasar potensial adalah daerah-daerah yang memiliki posisi strategis, termasuk Provinsi Jambi. Karena potensi Provinsi Jambi dari sisi pertumbuhan ekonominya



terus mengalami perbaikan dan peningkatan secara nasional, maka bukan tidak mungkin potensi MEA akan menjadi peluang bagi pembangunan ketenagakerjaan untuk menghasilkan produksi lokal yang berdaya saing.

3) Potensi Unggulan Daerah

Dalam mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Jambi, maka potensi daerah menjadi salah satu perhatian penting untuk terus didorong agar semakin kompetitif. Dari Sektor Ketenagakerjaan Provinsi Jambi dapat dilihat bahwa, kontribusi sektor pertanian merupakan sektor dominan dalam penciptaan kesempatan kerja. Oleh karenanya perlu upaya yang terarah untuk mengembangkan potensi pada sektor pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan dan sektor perdagangan. Hal ini diharapkan dapat mendorong peningkatan industri agribisnis, agriindustri, industri kelapa sawit, industri karet, dan industri pulp, yang apabila memberikan peluang kesempatan kerja.

Peranan sektor industri pengolahan dalam penyerapan tenaga kerja di Provinsi Jambi, pada tahun 2015 menduduki urutan nomor 5 setelah sektor pertanian, sektor perdagangan, sektor bangunan dan jasa sebanyak 60.430 orang atau dengan proporsi 4,10 persen dan Tahun 2016 sektor ini diperkirakan dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 2.080 orang dan pada tahun 2019 diperkirakan sektor ini akan berpeluang dalam penyerapan tenaga kerja hingga mencapai 68.910 orang. Dengan demikian pada tahun 2015-2019 terdapat penambahan penyerapan tenaga kerja yakni dari 2.080 orang akan terjadi penambahan sebanyak 8.480 orang, atau dengan rata-rata penambahan tenaga kerja sebanyak 2.000 per tahun. Meningkatnya produksi perkebunan kelapa sawit akan diikuti



oleh peningkatan produksi pada sektor industri pengolahan, sehingga akan memberikan kesempatan kerja pada sektor ini.

Produk-produk unggulan Provinsi Jambi seperti industri hilir Sawit (CPO) juga harus terus didorong dan dikembangkan menjadi industri olahan lainnya, sehingga tidak saja menghasilkan CPO sebagai industri hilir-nya, akan tetapi industri ikutan lainnya yang berasal dari limbah industri yang dihasilkan oleh perkebunan sawit. Komoditi unggulan tersebut, harus menjadi kekuatan utama perekonomian Provinsi Jambi dari sektor non migas, disamping Industri mineral dan sektor migas lainnya, tujuannya dalam upaya meningkatkan ekspor, penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan dan pendapatan masyarakat, khususnya para petani.

Dalam bidang industri kecil, pengembangan dan pemberdayaan sektor ini menjadi basis utama untuk mendorong ekonomi kerakyatan, terbatasnya aksesibilitas dalam meningkatkan kemampuan industri kecil sudah menjadi tantangan tersendiri, namun demikian industri kecil telah membuktikan bahwa secara nyata dinilai lebih tangguh dan mampu bertahan dalam situasi krisis yang pernah dihadapi, dibanding industri menengah dan besar. Kekhususan karakter yang dimiliki industri kecil, tentu perlu terus menjadi perhatian secara khusus dalam memperkuat kelembagaannya, utamanya dalam membantu memfasilitasi akses permodalan, bantuan peralatan dan penguasaan teknologi, SDM, kualitas produk, market yang lebih luas, dan manajemen industri kecil, serta pembinaan dan pelatihan kepada pengerajin kecil secara berkesinambungan, terlebih lagi Provinsi Jambi yang memiliki keunggulan dalam berbagai industri kerajinan yang telah merambah pasar-pasar domestik, serta membantu secara aktif lembaga-lembaga terkait dalam pengembangan industri kecil kerajinan dan industri kreatif lainnya.



Sebagai Instansi yang menangani bidang ketenagakerjaan, pada hakekatnya masalah ketenagakerjaan tidak hanya bertumpu kepada bagaimana upaya perluasan kesempatan kerja melalui mekanisme penempatan yang ada, baik Tenaga Kerja Indonesia (TKI), Tenaga Kerja Asing (TKA) maupun program pemagangan dalam dan luar negeri, akan tetapi secara keseluruhan dari 9 lapangan usaha pada sektor ketenagakerjaan menjadi kunci keberhasilan dalam penciptaan kesempatan kerja, artinya keberhasilan dalam bidang ketenagakerjaan berada pada instansi sektoral lainnya, yang seharusnya dapat mendorong potensi unggulan daerah sehingga dapat membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya di Provinsi Jambi, Instansi yang membidangi ketenagakerjaan akan mengatur kebijakan terkait dengan persyaratan, penempatan, pengawasan dan hak-hak pekerja, termasuk perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan pengaturan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan regulasinya.

Selain itu peluang yang dapat mendorong pelayanan SKPD dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, didukung pula dengan regulasi, antara lain :

1. Adanya UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Adanya UU No. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian yang mengubah pendekatan pembangunan transmigrasi dari pendekatan perpindahan penduduk menjadi pendekatan pengembangan kawasan, dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada pemerintah daerah dan mendorong peran serta masyarakat.
3. Adanya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah



4. Adanya Peraturan Pemerintah No. 65 Tahun 1965 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.
5. Adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15/MEN/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan.

D. Ancaman/Treaths (Hambatan)

1. Makin meningkatnya kebutuhan sosial ekonomi pekerja sehingga menuntut kenaikan upah dilain pihak pengusaha menghendaki upah yang rendah.
2. Masih banyak wilayah yang terpencil dan tertinggal yang sulit dijangkau.
3. Terbukanya pasar bebas yang dapat mengancam faktor produksi dengan daya saing rendah.
4. Rendahnya kualitas dan daya saing tenaga kerja lokal.
5. Kurangnya tenaga kerja yang memiliki sertifikasi kompetensi kerja
6. Angkatan kerja sebagian besar berpendidikan rendah (SD-SMP).
7. Masih tingginya minat untuk mendapatkan peluang kerja di sektor Pemerintah.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD

Dari analisis terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada selama ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi permasalahan utama Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Provinsi Jambi dalam menjalankan tugasnya pokok dan fungsinya yaitu :

a. Permasalahan dalam Penyelenggaraan Bidang Ketenagakerjaan

- 1) Angka Kemiskinan di Provinsi Jambi terus meningkat dari 10,96% pada September 2014 naik menjadi 11,13% pada September 2015.
- 2) Angka pengangguran yang terus meningkat dari 2,30% pada Februari tahun 2014 naik menjadi 2,70% pada bulan yang sama tahun 2015.
- 3) Daya serap tenaga kerja pada sektor formal masih rendah, sementara angkatan kerja dengan pendidikan sarjana terus mengalami peningkatan.
- 4) Daya saing dan produktivitas tenaga kerja masih rendah, yang ditandai dengan rata-rata penduduk yang bekerja berpendidikan SD yang lebih dari 50%.
- 5) Pengakuan standar kompetensi pekerja di sektor non konstruksi masih sangat kurang, sehingga mengancam persaingan di pasar MEA.
- 6) Terbatasnya upaya peningkatan kualitas pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja, selain terbatasnya anggaran yang bersumber dari APBD, sementara minat pencari kerja di Balai Latihan Kerja sangat tinggi.
- 7) Belum optimalnya peran lembaga pelatihan pemerintah dan swasta dalam menentukan pelatihan kerja sesuai kebutuhan dunia kerja (*link and mach*)



- 8) Tingginya minat pencari kerja untuk bekerja ke luar negeri, namun terkendala dengan persyaratan yang dibutuhkan.
- 9) Tingginya minat untuk mengikuti program pemagangan ke luar negeri, namun masih terkendala dengan penguasaan bahasa asing, seperti bahasa inggris, cina dan bahasa jepang serta ketatnya proses seleksi yang dipersyaratkan.
- 9) Terbatasnya sumber daya aparatur yang berkualitas dalam menyelenggarakan program-program ketenagakerjaan.
- 10) Belum sinerginya arah dan kebijakan dalam mendorong penciptaan kesempatan di Provinsi Jambi yang dilakukan oleh SKPD dan lintas sektor lainnya.
- 11) Belum optimalnya upaya pengawasan ketenagakerjaan, karena masih terbatasnya fungsional pengawas di setiap Kabupaten/Kota, sementara jumlah perusahaan yang harus diawasi cukup banyak.

b. Permasalahan dalam Penyelenggaraan Bidang Ketransmigrasian

- 1) Pelaksanaan upaya pembinaan pada Unit Pemukiman Transmigrasi (UPT) Bina di 4 UPT akan berakhir pada tahun 2016. Sementara dibutuhkan kesiapan Kabupaten yang akan diserahkan untuk melanjutkan program-program yang telah dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Jambi.
- 2) Terbatas jumlah lahan yang dicadangkan untuk program ketransmigrasian.
- 3) Masih adanya konflik lahan transmigrasi yang belum diselesaikan.
- 4) Masih adanya Lahan Usaha 2 yang tidak dapat diolah dan dikembangkan.
- 5) Masih belum optimalnya kawasan KTM yang telah dikembangkan.

2. Isu-isu Strategis SKPD

Adapun isu strategis yang menjadi dasar dalam menetapkan kebijakan strategis pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi adalah sebagai berikut :

a. Isu Strategis Bidang Ketenagakerjaan



Adapun yang menjadi *Isu Strategis* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Provinsi Jambi adalah :

- Banyaknya angkatan kerja terdidik dan jumlah penganggur yang belum terserap di pasar kerja.
- Rendahnya produktivitas tenaga kerja yang menyebabkan daya saing tenaga kerja lokal belum siap untuk memasuki pasar kerja MEA.
- Tuntutan dunia kerja yang membutuhkan kompetensi dan sertifikasi bagi tenaga kerja dan instruktur.
- Tingginya minat pencari kerja untuk mendapatkan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja, namun anggaran pelatihan sangat terbatas.
- Adanya tuntutan bagi pencari kerja dalam penguasaan bahasa asing, terutama bahasa Inggris, Cina, Jepang dan Arab.
- Adanya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana salah satu kebijakan pemerintah adalah mengembalikan tenaga pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota menjadi pegawai pemerintah Provinsi, sehingga dibutuhkan tambahan anggaran untuk kegiatan pengawasan.

a. Isu Strategis Bidang Ketransmigrasian

Adapun yang menjadi *Isu Strategis* dalam penyelenggaraan ketransmigrasian di Provinsi Jambi adalah :

- Berakhirnya masa pembinaan oleh Pemerintah Provinsi Jambi terhadap UPT Bina yang ada.
- Konflik lahan transmigrasi yang belum diselesaikan
- Lahan Usaha 2 yang belum tersedia
- Pengelolaan program transmigrasi yang telah berpindah ke Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi.



b. Program Prioritas Yang Harus Dijalankan

Terkait isu-isu strategis sebagaimana yang diungkapkan diatas, maka diperlukan kebijakan melalui program prioritas yang dibutuhkan untuk mendorong adanya perubahan ke arah yang lebih baik, melalui program sebagai berikut :

- 1) Perluasan kesempatan kerja dan penciptaan lapangan usaha
- 2) Peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas.
- 3) Pemberdayaan Tenaga Kerja.
- 4) Perlindungan dan peningkatan SDM Tenaga Kerja
- 5) Pembinaan dan Pengembangan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
- 6) Pengembangan Wilayah Transmigrasi.
- 7) Penyediaan kebutuhan penunjang operasional Dinas (Rutin Sekretariat)

c. Agenda dan Sasaran Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Agenda dan sasaran Pembangunan dalam Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, merupakan bagian dari sasaran Pembangunan Provinsi Jambi tahun 2016-2021, pembangunan bidang ekonomi, dan pembangunan lintas bidang, dan pembangunan sektoral lainnya demi terwujudnya Visi dan Misi Pembangunan Provinsi Jambi.

1) Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dalam kerangka sasaran Pembangunan daerah Provinsi Jambi.

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan dalam kerangka pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2016-2021 masuk kedalam **misi ke 4 :Meningkatkan daya saing daerah melalui optimalisasi pembangunan ekonomi kerakyatan yang didukung oleh penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi (IPTEKIN) berwawasan lingkungan; dan misi ke 6 : Meningkatkan Kualitas Kehidupan Masyarakat**, dengan sasaran besar yang hendak dicapai yaitu :

- a. Meningkatnya jumlah pekerja formal.



- b. Memperluas kesempatan kerja sektor informal
- c. Meningkatnya kualitas pelayanan pelatihan bagi pencari kerja.
- d. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja
- e. Meningkatnya kompetensi tenaga instruktur Balai Latihan Kerja yang bersertifikasi.
- f. Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang bersertifikasi.
- g. Meningkatnya kompetensi lembaga pelatihan kerja swasta yang bersertifikasi.
- h. Meningkatnya peserta jaminan sosial ketenagakerjaan.
- i. Meningkatkan kualitas pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.
- j. Meningkatnya kualitas lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Untuk mewujudkan sasaran diatas, maka prioritas yang akan dilakukan adalah :

- a. Meningkatkan pemberdayaan tenaga kerja melalui berbagai program penempatan bagi tenaga kerja terdaftar, sebanyak 18.000 orang atau sebesar 175% hingga akhir tahun 2021.
- b. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas untuk memiliki sertifikasi sebesar 16,46% hingga akhir tahun 2021, melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi di BLK, Pelatihan berbasis masyarakat (MTU), Pelatihan Kewirausahaan Produktif.
- c. Meningkatnya perlindungan dan SDM Tenaga Kerja dalam rangka menurunkan pelanggaran kasus norma ketenagakerjaan sebesar 67,33% pada hingga akhir tahun 2021
- d. Meningkatnya pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja, sebesar 24,60% pada hingga akhir tahun 2021

2) Pembangunan Bidang Ketransmigrasian dalam kerangka sasaran Pembangunan daerah Provinsi Jambi.

Pembangunan dalam bidang ketransmigrasian dalam kerangka pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2016-2021 masuk kedalam **misi ke 4**



:Meningkatkan daya saing daerah melalui optimalisasi pembangunan ekonomi kerakyatan yang didukung oleh penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi (IPTEKIN) berwawasan lingkungan,dengan sasaran besar yang hendak dicapai yaitu :

1. Mengembangkan wilayah transmigrasi dalam rangka penempatan transmigran sesuai dengan calon lokasi yang dicadangkan, sebesar 43%.
2. Mendorong peningkatan usaha produktif bagi warga binaan transmigran.
3. Mendorong percepatan pertumbuhan KTM sebagai kawasan ekonomi

Untuk mewujudkan sasaran diatas, maka prioritas yang akan dilakukan adalah :

- a. Penyediaan lahan bagi penempatan warga transmigrasi dengan target **penempatan sebanyak 1.287 KK** hingga akhir tahun 2021.
- b. Mendorong pengembangan kawasan KTM yang produktif di 2 KTM.
- c. Mendorong pengembangan wilayah transmigrasi yang terintegrasi dengan Desa pertumbuhan pada Kabupaten yang potensial.
- d. Peningkatan usaha home industry yang produktif bagi peningkatan pendapatan dan kesejahteraan warga transmigrasi di lokasi UPT Binaan di Provinsi Jambi.
- e. Menyediakan informasi bidang ketransmigrasian.

b. Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2016-2021

Dalam rangka mendukung visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Jambi Tahun 2016-2021, Prioritas dan Sasaran Pembangunan Provinsi Jambi secara terukur, maka ditetapkan sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, sebagai berikut :

1. Sasaran Strategis Bidang Ketenagakerjaan.

- a. Perluasan Kesempatan Kerja sektor formal dan informal



- b. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan indikator sasaran strategis :
- Meningkatnya kompetensi tenaga kerja;
 - Meningkatnya produktivitas tenaga kerja.
- c. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja dengan indikator kinerja sasaran strategis adalah jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan.
- d. Peningkatan kualitas pelayanan pelatihan kerja, dengan indikator sasaran strategis :
- Jumlah tenaga instruktur Balai Latihan Kerja yang disertifikasi sesuai kompetensi.
 - Jumlah tenaga kerja yang disertifikasi sesuai kompetensi.
 - Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang terakreditasi
 - Jumlah sarana dan prasarana pelatihan di BLK yang menunjang kegiatan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- d. Penciptaan Hubungan Industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, dengan indikator sasaran kinerja strategis :
- Meningkatnya jumlah perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
 - Menurunnya perselisihan Hubungan Industrial.
 - Meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah.
 - Meningkatnya fungsi Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit.
- e. Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja, Menciptakan Rasa Keadilan Dalam Dunia Usaha, dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
- Menurunnya jumlah pekerja anak di Provinsi Jambi;
 - Menurunnya pelanggaran hukum di bidang ketenagakerjaan;
 - Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan.



2. Sasaran Strategis Bidang Ketransmigrasian.

- a. Pengembangan wilayah transmigrasi dengan indikator sasaran strategis adalah meningkatnya penyediaan lahan transmigrasi bagi penempatan calon transmigrasi di lokasi yang dicadangkan.
- b. Peningkatan usaha produktif bagi warga binaan transmigran, melalui :
 - Meningkatnya produktivitas warga transmigran.
 - Meningkatnya jumlah UPT binaan yang melaksanakan kegiatan usaha produktif dan home industry.
 - Meningkatnya kesiapan mental dan spiritual dalam kehidupan sehari-hari
- c. Meningkatnya jumlah lahan bagi penempatan transmigrasi.
- d. Meningkatnya keberfungsian Kawasan KTM yang lebih produktif.

3. Sasaran Strategis Pelayanan Organisasi

Dalam upaya penyelenggaraan pelayanan organisasi dalam menunjang pelayanan publik, maka indikator sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2016-2021, adalah :

- a. Meningkatnya program pelayanan administrasi perkantoran berbasis kinerja dan kebutuhan pelayanan.
- b. Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur yang efektif sesuai dengan proporsi kerja yang dibebankan kepada SKPD.
- c. Meningkatnya disiplin aparatur melalui pemenuhan kebutuhan aparatur yang efektif dan efisien.
- d. Meningkatnya kapasitas dan SDM aparatur melalui pembinaan dan peningkatan pengetahuan aparatur.



- e. Meningkatnya Pengembangan Sistem Pelaporan Organisasi, melalui penajaman visi dan misi organisasi dan Pemerintah Provinsi Jambi ke dalam Perencanaan yang tepat sesuai kebutuhan pelayanan public.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

1. Visi dan Misi SKPD

a. Pernyataan Visi

Visi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang ingin dicapai selama kurun waktu dari tahun 2016-2021, yaitu :

“ Terwujudnya Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Menuju Jambi TUNTAS Tahun 2021”

Makna dari pernyataan “Visi” tersebut diatas, sebagai berikut :

1. Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan, mengandung arti bahwa ketenagakerjaan merupakan sumber inventasi ekonomi yang di harus diwujudkan dalam usaha-usaha untuk memperluas kesempatan kerja, mendorong peningkatan produktivitas, daya saing dan kompetensi tenaga kerja serta dapat menciptakan iklim perlindungan kerja yang sehat dan aman. Tujuan dari visi ini adalah untuk menciptakan peluang kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi masyarakat Provinsi Jambi, melalui sinergi antar sektor dan stake holder terkait yang akanberimplikasi kepada terwujudnya kesejahteraan masyarakat dan pengurangan kemiskinan.
2. Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Ketransmigrasian, mengandung arti bahwa keteransmigrasian merupakan potensi yang besar untuk di optimalkan kembali untuk mendorong agar tidak terjadi ketimpangan pertumbuhan dan pembangunan antar desa dan kota. Tujuan dari visi ini adalah agar masyarakat transmigrasi dapat meningkatkan pengelolaan potensi dan sumber-sumber daya lokal yang ada di lokasi transmigrasi secara produktif untuk membuka aksesibilitas bagi pusat-pusat



pertumbuhan desa dan wilayah serta membuka kesempatan masyarakat untuk ber-transmigasi.

b. Pernyataan Misi

Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi merupakan rumusan secara garis besar mengenai cara dan upaya-upaya yang akan dilaksanakan oleh SKPD beserta perangkatnya untuk mewujudkan Visi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, yaitu :

- a. **Misi 1:** Meningkatkan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja.
- b. **Misi 2 :** Mendorong peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
- c. **Misi 3:** Mendorong peningkatan perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif.
- d. **Misi 4 :** Mendorong pengembangan kawasan transmigrasi.

2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Tujuan merupakan pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan atau merupakan penjabaran atau implementasi untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis dalam Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang dihadapi.

a. Tujuan

Adapun Tujuan untuk mencapai Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi tahun 2016-2021, yaitu :

1) Tujuan Penyelenggaraan Bidang Ketenagakerjaan, antara lain :

- a. Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja.
- b. Mewujudkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing.
- c. Terwujudnya Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.



2) Tujuan Penyelenggaraan Bidang Ketransmigrasian, antara lain :

- a. Terwujudnya Pengembangan Wilayah Transmigrasi berbasis Kawasan.

b. Sasaran

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, dan diharapkan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan dan dapat memberikan arah bagi pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Jambi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Adapun sasaran untuk mencapai Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi tahun 2016-2021, yaitu :

1) Sasaran Penyelenggaraan Bidang Ketenagakerjaan, antara lain :

- a. Meningkatnya peluang Kesempatan Kerja Sektor Formal dalam dan Luar Negeri.
- b. Meningkatnya Kualitas SDM Tenaga Kerja.
- c. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja.

2) Sasaran Penyelenggaraan Bidang Transmigrasi, antara lain :

- a. Meningkatnya Cakupan Kawasan yang layak huni.

Rumusan tujuan dan sasaran yang berkaitan dengan misi pembangunan penyelenggaraan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Provinsi Jambi Tahun 2016-2021, **sebagaimana terlampir pada tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD**



BAB V.

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN SKPD

1. Strategi dan Arah Kebijakan SKPD

Strategi dan kebijakan adalah suatu langkah untuk mencapai tujuan dan sasaran dari misi yaitu dalam rangka memecahkan permasalahan pembangunan kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

Arah strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi dalam rangka pembangunan kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Jambi adalah untuk mencapai bidang pembangunan :

a. Ketenagakerjaan, yaitu

- Meningkatkan peluang kesempatan kerja sektor formal dan informal dalam dan luar negeri bagi pencari kerja dan angkatan kerja.
- Meningkatkan Kapasitas dan Kualitas Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota
- Meningkatkan Kualitas Pelatihan Keterampilan Kerja Berbasis Masyarakat.
- Meningkatkan Kualitas dan Pelatihan Keterampilan Kerja Berbasis Kewirausahaan
- Meningkatkan Pelatihan Produktivitas bagi tenaga kerja yang produktif
- Meningkatkan kerjasama pendidikan dan pelatihan dengan lembaga pelatihan kerja swasta
- Menyelenggarakan Program Pemagangan bagi pencari kerja.
- Melaksanakan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.
- Meningkatkan kualitas SDM dalam penyelenggaraan pelatihan kerja
- Meningkatkan kompetensi dalam penyelenggaraan pelatihan kerja.



- Meningkatkan peran Lembaga Perlindungan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- Meningkatkan ketenangan bekerja dan berusaha bagi tenaga kerja dan perusahaan.
- Meningkatkan penerapan Norma-Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

b. Ket transmigrasian, yaitu

- Mengembangkan wilayah transmigrasi berbasis masyarakat desa.
- Mendorong peningkatan usaha produktif bagi warga binaan transmigrasi.
- Mendorong pengembangan kawasan KTM yang produktif.
- Meningkatkan penyediaan layanan informasi bidang ket transmigrasian

Strategi, Bidang Ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, adalah sebagai berikut :

- 1). Meningkatkan peluang kesempatan kerja sektor formal dan informal dalam dan luar negeri bagi pencari kerja dan angkatan kerja, dengan cara :
 - Meningkatkan mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja.
 - Memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri.
 - Memperluas Kesempatan Kerja Sektor Informal melalui Pembentukan Wira Usaha Baru (WUB)
 - Mengendalikan penggunaan tenaga kerja asing.
 - Mensosialisasikan peraturan perundang-undangan dalam bidang penempatan tenaga kerja.
 - Melakukan penyuluhan bagi Calon Tenaga Kerja ke Luar Negeri.
 - Menyusun analisa dan rekomendasi peluang kesempatan kerja pada sektor usaha informal yang produktif.
 - Mengevaluasi hasil capaian dan penyempurnaan Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi Jambi



- Memberdayakan tenaga kerja mandiri terdidik dan tenaga kerja Pemuda Mandiri (TKPMP)
 - Mendayagunakan Tenaga Kerja Sarjana (TKS).
 - Memberdayakan Masyarakat melalui Padat Karya Produktif.
 - Penguatan Lembaga Bursa Kerja Khusus (BKK)/Bursa Kerja Swasta.
 - Meningkatkan kualitas Fungsional Pengantar Kerja dan Antar Kerja.
 - Mengembangkan Teknologi Tepat Guna (TTG).
 - Menyediakan informasi pasar kerja (IPK).
 - Meningkatkan Koordinasi Pengiriman dan Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.
 - Meningkatkan koordinasi antara pusat dan daerah melalui Rapat Kerja Teknis dalam Bidang Penempatan Tenaga Kerja.
 - Menyusun kerangka rekomendasi kebijakan penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja melalui monitoring sektor formal dan informal.
- 2) Meningkatkan Kualitas Pelatihan Kerja, dengan cara :
- Peningkatkan pelayanan pelatihan bagi pencari kerja di Balai Latihan Kerja berbasis Kompetensi.
 - Peningkatan Pelayanan Pelatihan berbasis masyarakat melalui Mobile Training Unit (MTU) ke Kabupaten/Kota.
 - Pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga instruktur pada Balai Latihan Kerja.
 - Pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja non konstruksi yang disertifikasi sesuai kompetensi.
 - Pelaksanaan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - Penyediaan sarana dan prasarana pelatihan Balai Latihan Kerja dalam rangka menunjang pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
 - Meningkatkan kerjasama pendidikan dan pelatihan dengan lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS)



- Melaksanakan Kompetisi bagi Instruktur di BLK/LPKS.
 - Mendorong peningkatan kualitas pengelola pelatihan dan instruktur melalui upgrading.
 - Memonitor hasil pelaksanaan pelatihan di BLK bagi tenaga kerja yang telah terserap di pasar kerja.
- 1) Meningkatkan Pelatihan Produktivitas bagi tenaga kerja yang produktif, dengan cara :
 - a. Melakukan uji kompetensi dan Sertifikasi Tenaga Kerja;
 - b. Mendorong produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan produktivitas tenaga kerja yang berorientasi dari produktivitas rendah ke produktivitas yang tinggi.
 - c. Mendorong peningkatan kewirausahaan produktif
 - d. Menyiapkan skema pembiayaan dan SDM yang berkualitas untuk mengikuti pemagangan ke luar negeri pada sektor industri dan tenaga medis/perawat
 - e. Menyediakan akses program pemagangan dalam negeri.
 - f. Meningkatkan koordinasi ke luar negeri dalam rangka pengiriman dan penempatan peserta magang.
 - 4) Meningkatkan peran Lembaga Perlindungan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dengan cara :
 - a. Mendorong perluasan kepersertaan BPJ Ketenagakerjaan
 - 5) Meningkatkan ketenangan bekerja dan berusaha bagi tenaga kerja dan perusahaan, dengan cara :
 - a. Menurunkan jumlah pekerja anak di Provinsi Jambi;
 - b. Menurunkan pelanggaran hukum di bidang ketenagakerjaan;
 - c. Mendorong perusahaan dalam menerapkan norma ketenagakerjaan.
 - d. Meningkatkan optimalisasi dan kualitas pengawasan Norma Ketenagakerjaan
 - e. Meningkatkan penerapan K3 dan SMK3



- 6) Meningkatkan penerapan Norma-Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan cara :
- Membahas hasil survey KHL dan pengupahan (UMP).
 - Melaksanakan pengujian lingkungan kerja sesuai standar.
 - Melaksanakan pelatihan Ahli K3 Umum.
 - Melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan
 - Meminalisirterjadinya perselisihan Hubungan Industrial.
 - Mendorong perusahaan dalam menyusun struktur dan skala upah.
 - Meningkatkan fungsi Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit.
 - Meningkatkan fungsi Lembaga Kerja Sama Tripartit.
 - Melakukan penyidikan tindak pidana dalam bidang ketenagakerjaan.

Strategi, Bidang Ket transmigrasian yang akan dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, adalah sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan wilayah transmigrasi berbasis masyarakat desa, dengan cara
meningkatkan penyediaan lahan bagi penempatan transmigrasi.
- 2) Mendorong peningkatan usaha produktif bagi warga binaan transmigrasi, dengan cara :
 - a. Meningkatkan pemanfaatan lahan usaha yang ada.
 - b. Meningkatkan jumlah UPT binaan yang melaksanakan kegiatan usaha produktif pada sektor pertanian, peternakan dan perkebunan yang cocok dengan lokasi penempatan serta usaha home industri lainnya.
 - c. Meningkatkan kesiapan mental dan spiritual warga transmigran dalam kehidupan sehari-hari dan kebutuhan dasar lainnya
- 3) Mendorong pengembangan kawasan KTM yang produktif, dengan cara mempercepat keberfungsian Kawasan KTM yang lebih produktif melalui pengembangan sektor-sektor potensial yang cepat tumbuh dan mendorong percepatan pertumbuhan kawasan



- 4) Meningkatkan penyediaan layanan informasi bidang ketransmigrasian, dengan cara mempromosikan perkembangan pembangunan kawasan transmigrasi melalui transmigrasi expo.

Strategi, Bidang Pelayanan Organisasi yang akan dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pelayanan administrasi dengan berorientasi pada peningkatan kinerja dan kebutuhan pelayanan.
- b. Meningkatkan ketersediaan kebutuhan sarana dan prasarana aparatur yang efektif sesuai dengan proporsi kerja yang dibebankan kepada SKPD.
- c. Meningkatkan disiplin aparatur melalui pemenuhan kebutuhan aparatur yang efektif dan efisien.
- d. Meningkatkan kapasitas dan SDM aparatur melalui pembinaan dan peningkatan pengetahuan aparatur.
- e. Meningkatkan Sistem Pengembangan Sistem Pelaporan Organisasi, melalui penajaman visi dan misi organisasi dan Pemerintah Provinsi Jambi ke dalam Perencanaan yang tepat sesuai kebutuhan pelayanan sektor publik.

Adapun keterkaitan rumusan Misi, Tujuan, Sasaran dengan Strategi dan Kebijakan Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan, dan ketransmigrasian di Provinsi Jambi Tahun 2016-2021, digambarkan pada **tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.**

Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
MISI SKPD ke I : Meningkatkan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja			
Meningkatkan peluang kesempatan kerja sektor formal dan informal dalam dan luar negeri bagi pencari kerja dan angkatan kerja	Terwujudnya perluasan kesempatan kerja dan berkurangnya pengangguran melalui pemberdayaan tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none">Peningkatan upaya-upaya efektif dalam mendorong perluasan kesempatan kerja dalam dan luar negeri melalui pengembangan mekanisme	<ul style="list-style-type: none">Membangun jaringan informasi pasar kerja yang dapat diakses oleh pencari kerjaMendorong sektor terkait dalam penyerapan tenaga



Perubahan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2016-2021

		<p>penempatan tenaga kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> Peningkatan kerjasama dalam perluasan kesempatan kerja 	<p>kerja melalui koordinasi lintas K/L dan Stake holder.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mengembangkan skema yang efektif dalam mendorong produktivitas tenaga kerja.
MISI SKPD ke II : Mendorong peningkatan daya saing, produktivitas dan kompetensi tenaga kerja			
Meningkatkan Kualitas dan Pelatihan Keterampilan Kerja Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota	Terwujudnya pencari kerja yang memiliki kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatkan kapasitas BLK dalam penyelenggaraan pelatihan kerja yang berbasis kepada kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat dalam. Peningkatan kompetensi instruktur dan peserta pelatihan. 	<ul style="list-style-type: none"> Menyediakan akses informasi pelatihan secara luas. Merencanakan jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja Membangun kerjasama dalam penyelenggaraan pelatihan bagi tenaga kerja, baik swasta, masyarakat maupun perguruan tinggi. Meningkatkan fasilitas penunjang pelatihan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan global.
Meningkatkan Kualitas Pelatihan Keterampilan Kerja Berbasis Masyarakat	Terwujudnya peluang kerja bagi pencari kerja	Peningkatan sumber daya dan potensi lokal masyarakat yang ada untuk dapat dikembangkan menjadi kekuatan ekonomi guna membuka kesempatan kerja	Menyiapkan skema pelatihan keterampilan kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan kebutuhan yang berkembang.
Meningkatkan Kualitas dan Pelatihan Keterampilan Kerja Berbasis Kewirausahaan	Terwujudnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja dalam berusaha yang berkualitas	Peningkatan kemampuan wirausaha dalam upaya mendorong daya saing produk	Memberikan pola keterampilan dengan model kewirausahaan yang berkualitas dan memenuhi standar
Meningkatkan Pelatihan Produktivitas bagi tenaga kerja yang produktif	Terwujudnya peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam berusaha	Peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat	Menggali sumber-sumber usaha yang produktif untuk dikembangkan dalam model pelatihan
Meningkatkan kerjasama pendidikan dan pelatihan dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Terwujudnya peningkatan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga	Peningkatan keterpaduan program pelatihan yang dapat membuka peluang kerja	Memberikan bantuan program kerjasama dalam pengembangan lembaga pelatihan swasta
Menyelenggarakan Program Pemagangan bagi pencari kerja	Terwujudnya peningkatan program pemagangan dalam dan luar negeri	Pembekalan bagi calon peserta magang ke luar negeri dan dalam negeri melalui seleksi, sosialisasi dan pemantauan	<ul style="list-style-type: none"> Menyiapkan formasi dan kebutuhan peserta magang yang dibutuhkan. Menyiapkan skema pembiayaan bagi peserta magang ke luar negeri Membangun Pusat Laboratorium Pelatihan



**Perubahan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2016-2021**

			Bahasa Asing (Inggris, Korea, Jepang dan Arab)
Melaksanakan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Terwujudnya lembaga pelatihan yang terakreditasi dalam penyelenggaraan pelatihan	Peningkatan kompetensi lembaga pelatihan dalam menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.	Memberikan kemudahan bagi lembaga pelatihan kerja dalam proses akreditasi sesuai yang dipersyaratkan
Meningkatkan kualitas SDM dalam penyelenggaraan pelatihan kerja	Terwujudnya pengelola dan instruktur pelatihan yang berkualitas dan profesional	Penguatan kapasitas SDM yang berkualitas dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja	Melakukan upgrading sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki
Meningkatkan Kompetensi dalam penyelenggaraan pelatihan kerja	Terwujudnya sertifikasi kompetensi instruktur dan lulusan pelatihan kerja	Peningkatan peluang kerja yang memenuhi standarisasi pasar MEA yang kompetitif	Membuka kesempatan bagi instruktur dan tenaga kerja untuk dilakukan uji kompetensi secara bertahap setiap tahunnya.
MISI SKPD ke III : Mendorong peningkatan perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif			
Meningkatkan Peran Lembaga Perlindungan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Terwujudnya perlindungan dan jaminan sosial ketenagakerjaan	Penguatan Peran Lembaga Perlindungan Ketenagakerjaan dalam rangka mendorong terwujudnya pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan yang seadil-adilnya	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kemudahan bagi tenaga kerja dalam memperoleh akses pelayanan jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial lainnya. • Membangun hubungan kerjasama dengan lembaga perlindungan sosial ketenagakerjaan
Meningkatkan ketenangan bekerja dan berusaha bagi tenaga kerja dan perusahaan	Terwujudnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan	Peningkatan kualitas pengawasan ketenagakerjaan dalam upaya mencegah terjadinya pelanggaran terhadap pekerja terburuk anak, aspek keselamatan dan kesehatan kerja dan persyaratan ketenagakerjaan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pengawasan bagi perusahaan dalam penerapan SMK3. • Mensosialisasikan sanksi hukum bagi perusahaan yang mempekerjakan anak. • Meningkatkan kapasitas tenaga pengawas ketenagakerjaan
Meningkatkan Penerapan Norma-norma Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan	Terwujudnya perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja	Penerapan Norma-norma ketenagakerjaan sesuai peraturan perundangan-undangan secara konsisten guna pemenuhan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan untuk mencegah terjadinya kasus hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan sosialisasi dan Per-UU dalam bidang ketenagakerjaan secara efektif. • Mengumpulkan bahan kebijakan yang diperlukan dalam penentuan skala upah.
MISI SKPD KE IV : Mendorong pusat pertumbuhan kawasan transmigrasi sebagai kawasan pengembangan ekonomi antar kota dan desa			
Mengembangkan wilayah transmigrasi berbasis masyarakat desa	Tersedianya kawasan yang bisa dihuni/ditempati warga transmigran yang kondusif	Peningkatan potensi desa yang terintegrasi dengan pusat pertumbuhan kawasan transmigrasi	Memperluas akses penempatan transmigrasi ke lokasi-lokasi transmigrasi pengembangan



Perubahan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2016-2021

Mendorong peningkatan usaha produktif bagi warga binaan transmigran.	Terwujudnya kesejahteraan warga transmigran	Peningkatan pemberdayaan usaha yang produktif sebagai penyanggah ekonomi warga transmigrasi	Menyesuaikan jenis usaha yang cocok untuk dikembangkan dan diberdayakan di lokasi UPT Bina
Mendorong pengembangan kawasan KTM yang produktif	Terwujudnya pusat pertumbuhan dalam mendorong lapangan kerja dan produksi	Percepatan pengembangan KTM sebagai pusat kawasan pertumbuhan	Mendorong sektor terkait di tingkat Pusat, Provinsi dan Kabupaten dalam merealisasikan percepatan pusat pertumbuhan KTM yang perlu dikembangkan
Meningkatkan penyediaan layanan informasi bidang ketransmigrasian	Tersedianya informasi yang bisa diakses oleh masyarakat	Penyediaan informasi dan promosi dalam Bidang Ketransmigrasian	Mempromosikan perkembangan pembangunan wilayah transmigrasi melalui Transmigrasi Expo



BAB.VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Perencanaan adalah usaha yg dilakukan secara sadar, terorganisir, dan terus menerus guna memilih alternatif yg terbaik dari sejumlah alternatif untuk mencapai tujuan tertentu (*Waterston*). Untuk itu dalam konsep pembangunan makro, proses perencanaan merupakan hal yang sangat penting dan strategis yang harus dilakukan, agar implementasi penyelenggarannya dapat dilakukan secara efisien, efektif dan tepat sasaran, serta mempertimbangkan dari segi kebutuhan, manfaat dan keuntungan yang bisa peroleh dari wujud pembangunan tersebut, yang pada akhirnya akan dirasakan dampaknya secara luas oleh masyarakat secara menyeluruh. Dalam perencanaan bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi, tetap mengarah pada pencapaian Visi-Misi Jambi Tuntas 2016-2021 melalui kebijakan strategis yang diperlukan sebagai proses awal terwujudnya pencapaian visi dan misi organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan.

Berbagai potensi dan permasalahan yang mengemuka pada bab terdahulu, menjadi tantangan sekaligus peluang bagi organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi untuk menyusun kerangka perencanaan pembangunan yang lebih fokus dan terarah, dalam upaya meminimalisir perubahan-perubahan yang terjadi begitu cepat. Oleh karenanya, konsep perencanaan yang akan dibangun harus didasari dengan kondisi permasalahan yang terjadi, relevansi hubungan perencanaan dengan implementasinya, strategi penanganannya dan evaluasi pelaksanaan program yang telah dan akan dijalankan ke depan.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, sebagai salah satu SKPD yang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya menyelenggarakan 2 (dua)



urusan, yaitu 1 (satu) urusan wajib non pelayanan dasar bidang ketenagakerjaan serta 1 (satu) urusan pilihan bidang ketransmigrasian, telah menyusun tahapan-tahapan implementasi perencanaan melalui program dan kegiatan sebagai bentuk dukungan tujuan, sasaran dalam Visi dan Misi organisasi.

Oleh karenanya sebagai indikasi terlaksananya program/kegiatan yang akan dilaksanakan selama rentang waktu 5 tahun ke depan, maka tahapan-tahapan dalam menyusun perencanaan program dimulai dari menentukan tujuan dan sasaran, strategi, indikator keberhasilan, kelompok sasaran dan pagu indikatif yang dibutuhkan. Adapun Program-program Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi selama periode Renstra 2016-2021, adalah sebagai berikut :

1. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN

Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase pelayanan administrasi yang efektif dan efisien dilingkungan Dinas.

2. PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR

Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase peningkatan kebutuhan sarana dan prasarana untuk peningkatan pelayanan aparatur.

3. PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR

Program Peningkatan Disiplin Aparatur, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase peningkatan disiplin kerja aparatur dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan dan pembangunan.

4. PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase peningkatan kualitas aparatur dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan dan pembangunan.

5. PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN



Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase peningkatan kualitas perencanaan, pengawasan, pengendalian, dan pelaporan program, keuangan dan asset dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan dan pembangunan.

6. PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA KERJA DAN PRODUKTIVITAS

Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase tenaga kerja yang dilatih dan bersertifikasi.

7. PROGRAM PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA

Program Pemberdayaan Tenaga Kerja, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase tenaga kerja yang ditempatkan.

8. PROGRAM PERLINDUNGAN DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN .

Program Perlindungan dan Peningkatan SDM Tenaga Kerja, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase penurunan pelanggaran kasus norma tenaga kerja.

9. PROGRAM PENGEMBANGAN WILAYAH TRANSMIGRASI

Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase peningkatan penempatan transmigran sesuai calon lokasi penempatan dan penyelesaian Permasalahan Transmigrasi.

Tabel Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif, **sebagaimana terlampir pada tabel 6.1.**



BAB VI

KINERJA PENYELENGGARAAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAMBI.

Penetapan indikator kinerja atau ukuran kinerja akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan organisasi. Pengukuran kinerja organisasi akan dapat dilakukan dengan mudah, cepat, tepat dan akurat jika terlebih dahulu ditetapkan indikator kinerja yang telah disepakati bersama. Penetapan indikator kinerja merupakan syarat penting untuk menetapkan rencana kinerja sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Jambi Tahun 2016-2021. Hal ini mengingat rencana kinerja akan merupakan gambaran sosok tampilan organisasi di masa yang akan datang.

Indikator kinerja SKPD sebagai alat untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif maupun kualitatif, merupakan gambaran yang mencerminkan capaian indikator kinerja program (outcomes/ hasil) dari kegiatan (output/ keluaran). Indikator kinerja program adalah sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Pengukuran indikator hasil lebih utama daripada sekedar keluaran, karena hasil (outcomes) menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Indikator kinerja akan dapat dijadikan sebagai media perantara untuk memberi gambaran tentang prestasi organisasi yang diharapkan di masa mendatang.

Dalam hal ini, dalam melihat kinerja daerah pada dasarnya digambarkan melalui tingkat capaian sasaran dan tingkat efisiensi dan efektivitas pencapaian sasaran dimaksud. Dengan demikian, indikator kinerja yang diharapkan dapat menggambarkan tingkat pencapaian kinerja pemerintah.

Berdasarkan uraian makna penetapan kinerja pemerintah tersebut maka untuk dapat mengukur tingkat capaian kinerja pelaksanaan pembangunan daerah diperlukan penetapan indikator kinerja daerah dalam bentuk penetapan indikator kinerja program pembangunan daerah sebagai indikator kinerja utama (***key performance indicator***). Sebagaimana lazimnya sebuah alat ukur untuk mengukur kinerja suatu



organisasi, maka indikator kinerja program pembangunan daerah ditetapkan dengan memenuhi kriteria sebagai berikut : (1) terkait dengan upaya pencapaian sasaran pembangunan daerah, (2) menggambarkan hasil pencapaian program pembangunan yang diharapkan, (3) memfokuskan pada hal-hal utama, penting dan merupakan prioritas program pembangunan daerah, dan (4) terkait dengan pertanggungjawaban pelaksanaan pembangunan daerah.

Secara rinci, penetapan indikator kinerja utama Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2016-2021 menuju JAMBI TUNTAS 2021 dapat diuraikan pada lampiran tabel 6.1. **Indikator Kinerja SKPD Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.**





BAB VII

PENUTUP

Rencana strategis Perubahan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Provinsi Jambi 2016-2021 diharapkan mampu memberikan arah Perencanaan pembangunan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategi lokal, nasional dan global. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misi dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja.

Dalam pelaksanaannya diharapkan dapat terwujud komitmen dan pengembangan potensi yang ada dalam mendukung arahan visi, misi serta tujuan yang ditetapkan melalui Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Provinsi Jambi dan menjadi pendorong membangun gerakan bersama dan memberikan sumbangsih kepada pembangunan bidang kesejahteraan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi, demi mendukung terwujudnya Jambi TUNTAS 2021.

Akhirnya, perlu diperhatikan bahwa berhasil tidaknya suatu program dan kegiatan bukan hanya dari tersedianya suatu dokumen dan rumusan perencanaan semata, tetapi ditentukan dari implementasi serta fase evaluasi yang sistematis terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Provinsi Jambi.



(RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi