



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 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) Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi adalah rencana pembangunan dalam Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketransmigrasian 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 2021-2026, Sasaran dan Strategi Pembangunan, Arah Kebijakan Pembangunan dan Arah Kebijakan Penyelenggaraan Urusan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Provinsi Jambi merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi ekonomi yang cukup dapat diandalkan. 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 2021-2026, yaitu *Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional di bawah Ridho Allah SWT.*



Guna memperluas kesempatan kerja dan menekan angka pengangguran di Provinsi Jambi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi memfokuskan pada upaya-upaya perluasan kesempatan kerja pro-job, yaitu dengan mendorong penciptaan kesempatan kerja agar permasalahan ketenagakerjaan terutama penganggur dan setengah penganggur dapat berkurang.

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.

Dalam konteks penciptaan lapangan kerja guna mengurangi pengangguran, diharapkan semua sektor atau lapangan usaha berkewajiban untuk mengembangkan dan memperluas kesempatan kerja, sehingga sasaran yang telah ditetapkan pemerintah untuk menekan angka pengangguran sampai pada kisaran 2 persen pada akhir tahun 2026 dapat tercapai. Memang disadari bahwa sasaran tersebut tidak mudah untuk dicapai, terlebih perekonomian kita dihadapkan pada pengaruh kuat akibat kontraksi ekonomi, dampak dari pandemi Covid- 19 yang melanda dunia secara global, meruntuhkan sendi – sendi Perekonomian baik secara Makro maupun Mikro, Untuk itu mengatasi permasalahan pengangguran dan rendahnya kualitas tenaga kerja diperlukan berbagai upaya dari berbagai pihak baik itu pemerintah, swasta dan berbagai elemen masyarakat secara Komprehensif.

## **1.2 Landasan Hukum**

Penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 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 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821);
4. 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);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan



8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601)
9. Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2000 tentang Standarisasi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 199);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah 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);
14. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara



- Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
  17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
  18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
  19. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah
  20. Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2019 Nomor 04 );
  19. Peraturan Daerah Nomor Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021-2026;
  20. Peraturan Gubernur Jambi Nomor 56 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Pada Inspektorat, Bappeda, dan Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1 Maksud**

Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, dimaksudkan untuk :



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. Menetapkan Prioritas pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Jambi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan (2021-2026), 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 terpilih, diharapkan mampu mendukung pencapaian tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

### **1.3.2 Tujuan**

Sedangkan tujuan disusunnya Renstra SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 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 2021-2026 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.



#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Secara umum penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi 2021-2026 terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

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

- 2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi
- 2.2 Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
- 2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

#### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD
- 3.2 Telaah Visi, Misi, Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.
- 3.3 Agenda dan Sasaran Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
- 3.4 Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan.



3.5 Telaah Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

3.6 Penentuan Isu-isu Strategis

#### **BAB. IV TUJUAN DAN SASARAN**

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

#### **BAB. V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

5.1 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 PERANGKAT DAERAH

### 2.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Jambi Nomor 8 Tahun 2016, mempunyai tugas pokok sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor 56 Tahun 2016 yaitu **Melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah Berdasarkan Azas Otonomi dan Tugas Pembantuan Di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.**

Pelaksanaan tugas pokok diatas, meliputi urusan di bidang Pembinaan, Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Produktivitas, Bidang Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi dalam rangka membantu Gubernur dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah dalam Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

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 Tenaga Kerja 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 :

### **2.1.1 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

### **2.1.2 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, Penempatandan 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.

### **2.1.3 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 Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK);
- l. Menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas pokok dan fungsinya

#### **2.1.4 Bidang Transmigrasi**

##### **Tugas**

Menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Ketransmigrasian.

##### **Fungsi**

- a. Merumuskan kebijakan teknis penyusunan program bidang ketransmigrasian;
- b. Merumuskan kebijakan teknis penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang ketransmigrasian;
- 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 ketransmigrasian;
- 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. 56. Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi mempunyai 4 UPTD yaitu :

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

### **2.1.5 BALAI LATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS (BLKP)**

#### **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 Kerja dan Produktivitas , terdiri dari:

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

### **2.1.6 UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 56 Tahun 2018 telah terbentuk Balai Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan berjumlah sebanyak 3 (tiga ) UPTD yaitu Wilayah I berada di Kabupaten Muara Jambi, Wilayah II berada di Kabupaten Bungo dan Wilayah III di berada di Kabupaten Kerinci.

#### **Tugas**

UPTD Balai Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis operasional pada dinas dibidang pemeriksaan dan pelayanan norma kerja dan norma keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

#### **Fungsi**

- a. Penyusunan rencana, Program Kerja dan anggaran UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan;



- b. Penyiapan bahan kebijakan teknis dibidang pembinaan norma kerja dan norma keselamatan kerja dan kesehatan Kerja (K3)
- c. Pelaksanaan Pemeriksaan dan pelayanan dibidang Pengawasan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (k3)
- d. Pelaksanaan evaluasi dibidang pemeriksaan dan pelayanan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- e. Pelaporan dibidang pemeriksaan dan pelayanan norma kerja dan keselamatan kerja (k3).
- f. Pelaksanaan kebijakan dibidang pengawasan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- g. Pengelolaan pelayanan dibidang pengawasan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- h. Pemeriksaan bahan evaluasi dibidang pemeriksaan dan pelayanan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- i. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

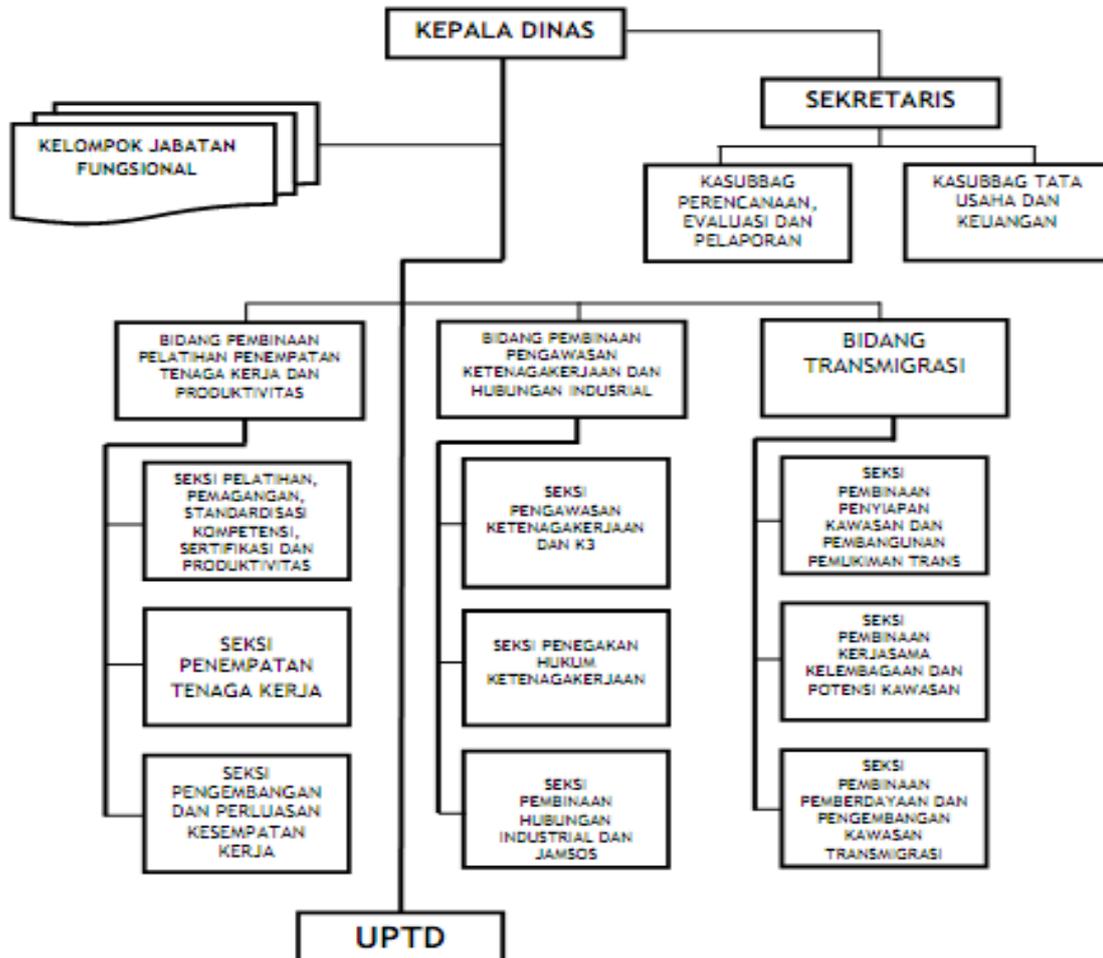
Susunan Organisasi Balai Pengawasan Ketenagakerjaan , terdiri dari:

- a. Kepala
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Kepala Seksi
- d. Kelompok Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.



**Gambar 2.1. Struktur Organisasi Dinas Nakertrans Provinsi Jambi**

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI TATA KERJA  
DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAMBI





## 2.2 SUMBER DAYA SKPD

### 2.2.1 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)**

<b>Golongan</b>	<b>Pangkat</b>	<b>Ruang</b>	<b>Banyaknya</b>
IV	Pembina Utama	IV-e	0 orang
	Pembina Utama Madya	IV-d	0 orang
	Pembina Utama Muda	IV-c	6 orang
	Pembina Tk. I	IV-b	11 orang
	Pembina	IV-a	20 orang
III	Penata Tk. I	III-d	34 orang
	Penata	III-c	36 orang
	Penata Muda Tk. I	III-b	21 orang
	Penata Muda	III-a	1 orang
II	Pengatur Tk. I	II-d	2 orang
	Pengatur	II-c	1 orang
	Pengatur Muda Tk. I	II-b	3 orang
	Pengatur Muda	II-a	0 orang
I	Juru Tk. I	I-d	0 orang
	Juru	I-c	1 orang
	Juru Muda Tk. I	I-b	0 orang
	Juru Muda	I-a	0 orang
<b>Jumlah</b>			<b>136 orang</b>



TABEL 2.2

JUMLAH PNS DINAS NAKERTRANS PROVINSI JAMBI  
(MENURUT JENJANG PENDIDIKAN)

SD	1 orang
SLTP	0 orang
SLTA	17 orang
Diploma 3	4 orang
Diploma 4	0 orang
S-1	88 orang
S-2	26 orang
S-3	0 orang
<b>Jumlah</b>	<b>136 orang</b>

### 2.2.2 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.	<b>BANGUNAN DAN GEDUNG</b>		
	- Gedung Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi		
	- Rumah Dinas (Kepala)		
	- Gedung UPTD BLKP	1 Unit	
	- Tempat Beribadah/Mushollah	1 Unit	



<b>B. PERALATAN DAN MESIN</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Alat angkutan kendaraan roda 4</li><li>• Alat angkutan kendaraan roda 2</li><li>• Alat-alat bengkel dan alat-alat ukur</li><li>• Alat Studio dan Komunikasi<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Faksimile</li><li>➤ Pesawat Telpon</li></ul></li></ul>	726 Unit	Tahun 1991
---	----------	------------

### 2.2.3 Sumber Daya UPTD Balai Latihan Kerja dan Produktifitas (BLKP)

UPTD Balai Latihan Kerja dan Produktifitas, 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), dan mengalami perubahan berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 31 Tahun 2018, tentang Pembentukan, susunan organisasi dan tugas dan fungsi serta tata kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja dan Produktifitas Disnakertrans Provinsi Jambi.

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 Latihan Kerja Produktivitas (BLKP) 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 : BLKP Provinsi Jambi, 2020

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



**Tabel 2.5. Jumlah Pegawai/Staf UPTD Balai Latihan Kerja Produktivitas (BLKP) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi**

NO.	URAIAN	JUMLAH	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
<b>A. JABATAN STRUKTURAL</b>				
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>B. JABATAN FUNGSIONAL</b>				
1.	Tenaga Instruktur	20 orang	14 orang	6 orang
<b>Jumlah</b>		<b>34 orang</b>	<b>21 orang</b>	<b>13 orang</b>

Sumber : TU, UPTD BLKP 2021

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 Latihan Kerja Produktivitas (BLKP) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi**

No.	JURUSAN DAN JENIS PELATIHAN	LAMANYA/JAM LATIHAN
<b>A. JURUSAN AUTOMOTIF</b>		
1.	Mobil Bensin	30 hari (240 JAMLAT)
2.	Sepeda Motor	30 hari (240 JAMLAT)
<b>B. JURUSAN LISTRIK</b>		
1.	Tehnisi HP	30 hari (240 JAMLAT)
2.	Instalasi Listrik	30 hari (240 JAMLAT)
3.	Tehnisi Pendingin (AC)	30 hari (240 JAMLAT)
4.	Tehnisi Audio	30 hari (240 JAMLAT)
<b>C. JURUSAN TEHNIK</b>		
1.	Las Listrik	30 hari (240 JAMLAT)
2.	Bubut	30 hari (240 JAMLAT)
<b>D. JURUSAN BANGUNAN</b>		
1.	Meubel	30 hari (240 JAMLAT)



2.	Bangunan Batu	30 hari (240 JAMLAT)
3.	Bangunan Kayu	30 hari (240 JAMLAT)
4.	Memasang Keramik	30 hari (240 JAMLAT)
5.	Memasang conblok	30 hari (240 JAMLAT)
6.	COMPUTER AIDED DESIGN (CAD)	30 hari (240 JAMLAT)
<b>E. JURUSAN TATA NIAGA</b>		
1.	Akuntansi Komputer	30 hari (240 JAMLAT)
2.	Operator Komputer	30 hari (240 JAMLAT)
3.	Sekretaris Kantor	30 hari (240 JAMLAT)
4.	Administrasi Perkantoran	30 hari (240 JAMLAT)
5.	Desain Grafis	30 hari (240 JAMLAT)
6.	Perakitan Komputer	30 hari (240 JAMLAT)
<b>F. JURUSAN ANEKA</b>		
1.	Bordir	30 hari (240 JAMLAT)
2.	Menjahit	30 hari (240 JAMLAT)
<b>G. PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT</b>		
1.	Pengolahan Hasil Pertanian	30 hari (240 JAMLAT))

Sumber : UPTD BLKP Provinsi Jambi, 2020

#### 2.2.4 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/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh)	282 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 - Dewan Pengupahan Kabupaten / Kota	1 Dewan 4 Dewan

## 2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

### 2.3.1 Bidang Ketenagakerjaan.

Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) kondisi Agustus 2020, Jumlah penduduk usia kerja di Provinsi Jambi sebanyak 2.703.850 orang, terdiri dari jumlah angkatan kerja sebanyak 1.832.993 orang dan jumlah bukan angkatan kerja sebanyak 870.860 orang. Dari total angkatan kerja, jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 1.739.003 orang dan jumlah yang menganggur sebanyak 93.990 orang. Sedangkan dari total jumlah bukan angkatan kerja, penduduk yang masih sekolah sebanyak 213.137 orang, mengurus rumah tangga sebanyak 530.289 orang, dan lainnya sebanyak 127.434 orang. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Provinsi Jambi pada Agustus 2020 sebesar 67,79 persen (mengalami kenaikan dibandingkan pada Agustus 2019 yang TPAK nya sebesar 66,09 persen) dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,13 persen (mengalami kenaikan yang cukup besar dari tahun sebelumnya sebesar 4,19 persen). Dilihat dari sektor pekerjaan utamanya, sebagian besar penduduk yang bekerja masih berada di sektor pertanian yaitu sebesar 807.654 orang (46,44 persen dari total penduduk bekerja), diikuti sektor perdagangan sebesar 19,86 persen, sektor jasa-jasa sebesar 14,77 persen dan sektor lainnya sebesar 13,89 persen. Sedangkan penduduk yang bekerja di sektor industri masih sedikit hanya 5,03 persen. Hal



ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk yang bekerja di Provinsi Jambi masih berada di sektor primer. Jika dilihat dari status pekerjaan utamanya, penduduk yang bekerja adalah buruh/pegawai/karyawan sebesar 33,08 persen dari total penduduk yang bekerja. Sedangkan penduduk yang berusaha baik sendiri maupun dibantu buruh tetap dan tidak tetap (pengusaha) sebesar 42,02 persen. Pekerja keluarga memiliki porsi yang cukup besar dengan besaran 14,8 persen. Jumlah penduduk yang menganggur di Provinsi Jambi pada Agustus 2020 masih didominasi oleh lulusan SMA Umum dengan tingkat pengangguran terbuka sebanyak 39,22 persen, diikuti lulusan SM Kejuruan sebesar 21,29 persen dan lulusan SD ke bawah sebesar 14,1 persen. Sedangkan jumlah penduduk yang menganggur lulusan Universitas sebesar 13,75 persen.

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, sebagai berikut :

### 2.3.1.1 Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan umur

Perkembangan jumlah penduduk usia kerja yang berkerja dalam lima tahun terakhir meningkat, jumlah penduduk yang bekerja tahun 2020 mencapai 1.739.003 jiwa lebih besar 356.532 dari tahun 2013, dengan jumlah penduduk yang bekerja sebesar 1.382.471 jiwa.

Tabel 2.8  
Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur  
Provinsi Jambi Tahun 2013-2020

GOLONGAN UMUR	TAHUN						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019



15-19	54,061	65,286	58,372	68,185	70,659	68,945	60,997	64,221
20-24	144,204	143,539	171,203	191,990	160,136	189,130	168,887	170,763
25-29	198,822	188,283	203,780	211,539	176,565	218,356	211,835	195,265
30-34	229,116	226,383	219,981	214,336	239,302	228,946	218,933	207,325
35-39	179,170	195,755	211,670	219,772	262,725	231,832	226,969	219,823
40-44	179,351	209,318	192,309	211,087	198,209	212,206	220,584	210,162
45-49	134,307	143,651	163,680	170,627	173,723	183,705	186,580	195,688
50-54	114,877	136,316	129,948	132,401	143,793	145,906	147,561	168,909
55-59	61,180	78,405	90,216	96,769	109,389	111,123	116,090	129,488
60+	87,383	104,102	109,244	107,816	123,316	131,213	133,346	177,359
<b>Jumlah</b>	1,382,471	1,491,038	1,550,403	1,624,522	1,657,817	1,721,362	1,691,782	1,739,003

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2013-2020, diolah Pusdatinaker

### 2.3.1.2 Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan

Di Provinsi Jambi, pada Agustus 2013 terdapat sebanyak 612.338 orang atau 44,29 persen dari total penduduk bekerja adalah berpendidikan SD kebawah. Sebesar 341.253 orang pekerja berpendidikan SMU/SMK, kemudian 275.115 orang pekerja berpendidikan SMP dan 153.765 orang lulusan perguruan tinggi.

Perbaikan kualitas tenaga kerja ditunjukkan oleh kecenderungan menurunnya tenaga kerja berpendidikan rendah (SD ke bawah) dan meningkatnya tenaga kerja yang berpendidikan tinggi (diploma dan universitas). Bisa dilihat dari kenaikannya pada tahun 2020. Pada jenjang lulusan SD, pada tahun 2020 memang ada kenaikan dibandingkan tahun 2019, namun masih dibawah dibandingkan jenjang kelulusan lainnya. Pada tahun 2020, lulusan SD sebanyak 684.634. Untuk SMPT 341.881, SMTA/SMK sebanyak 511.345 serta lulusan D3/ Univ sebanyak 201.143



Tabel 2.9

Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan  
Provinsi Jambi Tahun 2013-2020

PENDIDIKAN	TAHUN							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<= SD	612,338	707,898	701,310	691,764	707,048	706,906	661,501	684,634
SMTA	275,115	272,003	299,565	306,196	310,523	326,994	337,277	341,881
SMK	341,253	364,159	387,356	446,101	450,087	356,348	484,843	511,345
Diploma I/ II/III	153,765	146,978	162,172	180,461	190,159	49,523	208,161	201,143
Univ						161,600		
<b>Jumlah</b>	1,382,471	1,491,038	1,550,403	1,624,522	1,657,817	1,721,362	1,691,782	1,739,003

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2013-2020, diolah Pusdatinaker

### 2.3.1.3 Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Dari tabel 2.10 dapat kita lihat bahwa sebagian besar penganggur di Provinsi Jambi berada dalam kelompok usia muda dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi serta umumnya belum mempunyai ketrampilan khusus dan belum memiliki pengalaman kerja. Sektor informal, termasuk sektor pertanian yang selama ini menjadi katup pengaman dalam penyerapan tenaga kerja sepertinya masih belum mampu menyerap secara optimal para penganggur yang sebagian besar berada dalam usia yang sangat produktif. Harapan yang tinggi dari para penganggur muda ini terutama yang berpendidikan tinggi untuk mendapatkan lapangan kerja di sektor formal yang produktif dan sesuai dengan jurusannya, sukar untuk terwujud karena kualifikasi mereka yang terbatas, diantaranya minim keterampilan dan pengalaman kerja. Selain itu, latar belakang pendidikannya yang tidak relevan dengan lapangan kerja ditambah jumlah lapangan kerja di sektor formal yang memang masih terbatas membuat jumlah penganggur muda ini tetap tinggi setiap tahunnya.



Tabel 2.10  
Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur  
Provinsi Jambi Tahun 2013-2020

GOLONGAN UMUR	TAHUN							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15-19	22,450	22,711	16,388	22,794	15,601	18,305	19,021	18,430
20-24	22,439	28,711	23,323	11,764	23,216	26,850	28,015	30,811
25-29	13,667	10,556	13,222	14,200	10,341	11,328	13,714	16,496
30-34	3,802	8,793	6,407	8,861	6,550	4,228	3,893	8,089
35-39	3,005	1,622	4,211	2,158	4,254	2,787	1,666	4,719
40-44	1,480	3,014	2,093	1,958	2,938	2,976	3,934	4,188
45-49	1,845	1,867	2,141	2,248	962	789	1,762	3,513
50-54	742	655	453	2,024	790	584	667	3,824
55-59	390	1,607	1,979	627	1,122	1,174	1,057	2,511
60+	541	248	132	1,037	1,042	54	236	1,409
<b>Jumlah</b>	<b>70,361</b>	<b>79,784</b>	<b>70,349</b>	<b>67,671</b>	<b>66,816</b>	<b>69,075</b>	<b>73,965</b>	<b>93,990</b>

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2013-2020, diolah Pusdatinaker

#### 2.3.1.4 Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Penganggur terbuka menurut tingkat pendidikan tahun 2013-2020 menunjukkan adanya peningkatan pada semua jenjang pendidikan. Untuk tingkat SD, pada tahun 2013 sebesar 16.685 dan pada tahun 2020 turun sebanyak 14.153. Untuk jenjang pendidikan SMTA Umum pada tahun 2013 sebesar 34. 263 dan pada tahun 2020 naik menjadi 49.176.

Pada tahun 2013-2020 tingkat penganggur terbuka yang Diploma maupun Universitas masih cukup tinggi, dimana pada tahun 2013 sebanyak 7.214 orang dan pada tahun 2020 naik menjadi 14,497 orang.



Tabel 2.11  
Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan  
Provinsi Jambi Tahun 2013-2020

PENDIDIKAN	TAHUN							2020
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
< SD	16,685	13,673	10,398	13,186	11,272	9,241	10,431	14,153
SMTp	12,199	14,628	8,727	13,513	10,223	8,597	6,947	16,164
SMTA Umum	34,263	37,932		21,995	35,445	28,419	29,009	49,176
SMTA Kejuruan			38,642	10,564		10,083	15,750	
Diploma I/ II/III	7,214	13,551	12,582	2,925	9,876	2,659	1,655	14,497
Universitas				5,488		10,076	10,173	
<b>Jumlah</b>	70,361	79,784	70,349	67,671	66,816	69,075	73,965	93,990

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2013-2020,

### 2.3.1.5 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja memegang peranan penting dalam proses pertumbuhan ekonomi suatu daerah, karena pendapatan daerah banyak diperoleh dengan cara meningkatkan keefektifitasan dan mutu tenaga kerja. Sampai dengan tahun 2020 nilai tambah setiap tenaga kerja di Provinsi Jambi relatif masih rendah.

Berdasarkan Tabel 2.12 terlihat bahwa sektor Pengadaan Listrik dan Gas merupakan sektor yang mempunyai nilai produktivitas tertinggi, dengan produktivitas per tahunnya sebesar Rp. 3.585,31 juta/tenaga kerja. Sementara sektor yang berada diposisi ke 2 (dua) ditempati sektor Real Estate sebesar Rp. 1.415,02 juta/TK/Tahunnya. Produktivitas ke 3 (tiga) yaitu sektor Pertambangan dan penggalian sebesar Rp. 956,19 juta/TK/Tahun. Sementara untuk produktivitas terendah berada di sektor Penyediaan akomodasi dan makan minum yang hanya menyumbang sebesar Rp. 30,82 juta/TK/Tahun.



Tabel 2.12  
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha  
Provinsi Jambi Tahun 2014-2020 (Jt/TK)

Lapangan Usaha	2015	2016	2017	2018	2019	2020
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	40,08	43,63	45,72	46,60	50,47	49,33
B. Pertambangan dan Penggalian	1.155,17	739,91	932,54	770,25	729,73	495,26
C. Industri Pengolahan	212,50	196,49	179,55	176,68	164,70	177,97
D. Pengadaan Listrik dan Gas	41,97	11,49	33,30	22,54	27,44	21.358,78
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	47,97	49,60	35,93	41,34	50,66	54,14
F. Konstruksi	136,09	103,58	116,35	111,85	127,59	136,89
G. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	49,78	49,92	53,86	52,46	56,95	44,22
H. Transportasi dan Pergudangan	74,47	89,10	80,33	90,46	88,68	69,82
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	29,85	25,59	23,37	25,12	21,97	21,08
J. Informasi dan Komunikasi	1.377,22	437,46	635,48	813,68	789,33	892,74
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	218,85	268,25	230,85	218,31	286,77	264,85
L. Real Estate	-	2.590,10	2.243,74	1.232,28	1.541,46	882,56
M,N. Jasa Perusahaan	160,59	128,51	169,50	98,14	99,08	107,46
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	68,10	70,41	54,58	57,19	59,09	59,70
P. Jasa Pendidikan	43,27	44,36	50,78	48,66	56,51	53,34
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	79,49	56,71	51,92	60,75	65,32	59,84
R,S,T,U. Jasa Lainnya	35,09	37,51	30,62	31,83	28,88	25,40
Jumlah	3.770,49	4.942,63	4.968,41	3.898,16	4.244,63	2.475,32

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2014-2020,diolah

### 2.3.1.6 Pelatihan Tenaga Kerja berbasis kompetensi 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 (2016-2020), Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi telah menyalurkan Program Pelatihan ketenagakerjaan kepada sebanyak **17.503 para pencari kerja dan tenaga kerja yang bergerak pada usaha-usaha produktif**, serta peserta Magang luar dan dalam Negeri.

Tabel 2.13 Data Penyerapan Tenaga Kerja Hasil Pelatihan Ketenagakerjaan

Jenis Pelatihan	2016	2017	2018	2019	2020	Jumlah
Pelatihan Berbasis Kompetensi se Provinsi Jambi	1712	1408	3391	5616	1437	13.564
Pelatihan Kewirausahaan Produktif	200	160	120	320	360	1.160
Pelatihan Peningkatan Produktivitas	120	120	120	370	120	850
Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri dan Luar	230	349	270	336	420	1.605
Pelatihan Bahasa Asing bagi Calon PMI	30	56	52	66	120	324
<b>Jumlah</b>						<b>17.503</b>

### 2.3.1.7 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. Kasus-kasus yang berkaitan dengan hubungan industrial di Provinsi Jambi, meskipun relatif sedikit terjadi, namun terkait dengan hak-hak pekerja, seperti pengupahan, KHL, *Outsourcing*, dan berbagai perbedaan pandangan antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja. Dalam hal ini Pemerintah mendorong berdirinya LKS Bipartit di Perusahaan, pengesahan dan Pencatatan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), membutuhkan LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan sehingga peran SP/SB dan Asosiasi Pengusaha sebagai jembatan yang menghubungkan terwujudnya keadilan, keharmonisan dan dinamisasi dalam lingkungan kerja.



### **2.3.1.8** Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

Perlindungan bagi tenaga kerja merupakan hak asasi yang harus diberikan secara adil dan berkeadilan, yaitu dengan menempatkan tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya dan investasi yang perusahaan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi. Perlindungan tenaga kerja dapat diartikan 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.

### **2.3.2 Bidang Ketransmigrasian.**

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 merupakan salah satu strategi untuk mengatasi kesenjangan antar wilayah selain melalui pengembangan kawasan agropolitan/minapolitan, kawasan sentra produksi dan kawasan klaster industri dan berbagai Pembangunan sektoral . 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, 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.



### **BAB III**

## **PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

### **3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD**

Dari analisis Penyelenggaraan Kinerja Pelayanan yang dilaksanakan bahwa yang menjadi permasalahan utama Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Provinsi Jambi dalam menjalankan tugasnya pokok dan fungsinya yaitu :

#### **3.1.1 Permasalahan dalam Penyelenggaraan Bidang Ketenagakerjaan**

- 1) Angka Kemiskinan di Provinsi Jambi terus meningkat dari 7,6 % pada Tahun 2019 naik menjadi 7,97 % pada Tahun 2020.
- 2) Angka Tingkat Pengangguran Terbuka yang terus meningkat dari 4,19 % pada Agustus tahun 2019 naik menjadi 5,13 % pada bulan yang sama tahun 2020.
- 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 masih mendominasi.
- 5) Terbatasnya upaya peningkatan kualitas pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja, disamping anggaran yang bersumber dari APBD yang tidak berimbang dengan peningkatan jumlah pencari kerja di Balai Latihan Kerja .
- 6) Belum optimalnya peran lembaga pelatihan pemerintah dan swasta dalam menentukan pelatihan kerja sesuai kebutuhan dunia kerja (*link and mach*)
- 7) Tingginya minat pencari kerja untuk bekerja ke luar negeri, namun terkendala dengan persyaratan yang dibutuhkan.



- 8) 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) Keterbatasan jumlah fungsional pengawasan ketenagakerjaan, menjadi salah satu faktor belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan yang semakin banyak diawasi.

### **3.1.2 Permasalahan dalam Penyelenggaraan Bidang Ketransmigrasian**

- 1) ketersediaan lahan yang dicadangkan untuk program ketransmigrasian semakin terbatas.
- 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.
- 6) Tidak adanya OPD ditingkat Kabupaten yang menangani ketransmigrasian.
- 7) Masih banyak Sertifikat Hak para Transmigran belum terbit.

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

### **3.2.1 Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.**

Sesuai dengan amanat Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jambi 2005 – 2025, RPJMD Provinsi Jambi tahun 2021-2026 merupakan tahap keempat pembangunan secara menyeluruh di segala bidang dengan menekankan



pertumbuhan perekonomian yang berdaya saing berdasarkan sumberdaya alam yang tersedia dan sumberdaya manusia yang berkualitas didukung oleh sistem informasi yang handal. Upaya pemantapan nilai-nilai budaya kearifan lokal sebagai ruh kehidupan masyarakat terwujud sebagai etika, orientasi, dan sumber inspirasi dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik masyarakat Jambi; penyelenggaraan pembangunan; pelestarian lingkungan; asimilasi kultural; menjaga dan memelihara heterogenitas.

Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan tahapan pembangunan jangka panjang daerah, potensi, permasalahan dan tantangan pembangunan yang dihadapi serta isu-isu strategis, Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih telah merumuskan visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah, yaitu :

**VISI :“Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional dibawah Ridho Allah SWT“**

Makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah:

Jambi yang MAJU : Suatu Kondisi masyarakat dan Pemerintah Provinsi Jambi yang dinamis, produktif, kreatif, inovatif dan berdaya saing berdasarkan kemampuan, keterampilan, keunggulan dan ketangguhan yang didukung oleh potensi dan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada pencapaian hasil kinerja yang lebih baik serta terwujudnya pembangunan berkelanjutan yang mampu menyesuaikan perkembangan zaman.

Jambi yang AMAN : Tercipta dan terpeliharanya keamanan dalam masyarakat Provinsi Jambi, baik dari gangguan manusia maupun dari gangguan alam, tingkat kriminalitas dan gangguan keamanan menurun, meningkatnya penegakkan S



upremasi hukum, meningkatnya adaptasi terhadap resiko terjadinya bencana alam, serta terwujudnya ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat.

Sikap dan kondisi masyarakat Provinsi Jambi yang memiliki harkat kemanusiaan dan harga diri, sehingga berada pada tatanan keselarasan aspek Sosial Budaya, Ekonomi, Lingkungan hidup dan Tata Ruang Wilayah. Diukur dari kondisi yang harmonis dalam kehidupan bermasyarakat, terciptanya hubungan yang kondusif antar Pemerintah dengan pelaku usaha dan masyarakat sehingga masyarakat dapat menjalankan berbagai aktivitas dan kegiatan produktif, meningkatnya iklim investasi, terwujudnya lingkungan ramah wisata, tersedianya tempat tinggal yang berkualitas dan terjangkau serta tersedianya lapangan dan kesempatan kerja.

Jambi yang TERTIB : Terciptanya kondisi keteraturan dalam tata kehidupan di Bumi Sepucuk Jambi Sembilan Lurah yang mengedepankan kearifan lokal dan hukum adat.

Jambi yang AMANAH : Membangun kepercayaan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan yang berkeadilan dengan mengedepankan kultur masyarakat Jambi yang Religius dan menganyomi seluruh masyarakat yang flural.

Jambi yang PROFESIONAL : Suatu kondisi yang menggambarkan penyelenggaraan Pemerintahan yang Efektif, Bersih, Transfaran, dan Akuntabel dengan komitmen untuk senantiasa meningkatkan kemampuan yang kompetitif dan karakter penuh tanggung jawab.

### **3.2.2 Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**



Dalam rangka mewujudkan pencapaian visi yang telah ditetapkan misi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih untuk Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jambi, sebagai berikut:

**1. Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan.**

Yaitu menerapkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, dan melayani dengan didukung e-government yang terintegrasi;

**2. Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah.**

Yaitu pengelolaan ekonomi yang maju, terkendali dan berkeadilan melalui pembinaan dan pengelolaan sumber daya alam dan komoditas unggulan yang berwawasan lingkungan, ketahanan bencana dan perubahan iklim, serta pembangunan infrastruktur dasar, pengendalian pemanfaatan ruang berdasarkan kearifan lokal untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan pembangunan;

**3. Memantapkan Kualitas Sumber Daya Manusia.**

Yaitu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sehingga berdaya saing melalui perluasan akses pendidikan, kesehatan, olahraga, keagamaan, sosial budaya dan kesetaraan gender.

**3.3. 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 2021-2026, Pembangunan bidang ekonomi, dan pembangunan lintas bidang, dan pembangunan sektoral lainnya mewujudkan Visi dan Misi Pembangunan Provinsi Jambi.



### 3.3.1 Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dalam kerangka sasaran Pembangunan daerah Provinsi Jambi.

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan dalam kerangka pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 masuk kedalam **misi ke 2 : Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah** dengan sasaran yaitu :

- a. Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang memasuki lapangan kerja formal.
- b. Memperluas kesempatan kerja sektor informal.
- c. Meningkatnya kuantitas dan kualitas pelayanan pelatihan bagi pencari kerja.
- d. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja
- e. Meningkatnya kualitas dan kompetensi tenaga instruktur Balai Latihan Kerja bersertifikasi.
- f. Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang bersertifikasi.
- g. Meningkatnya kuantitas dan kualitas kompetensi lembaga pelatihan kerja swasta 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 akandilakukan adalah:

- a. Meningkatkan penempatan tenaga kerja melalui berbagai program penempatan bagi tenaga kerja terdaftar, sebanyak 25.000 orang atau sebesar 150 % hingga akhir tahun 2026.
- b. Meningkatkan Tenaga Kerja dan yang dilatih dan bersertifikasi kompetensi tenaga kerja dan produktivitas untuk memiliki sertifikasi sebesar 5,50 % hingga akhir tahun 2026, melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi di BLK, Pelatihan berbasis masyarakat (MTU),



Pelatihan Kewirausahaan Produktif, Pelatihan Peningkatan Produktifitas ,  
Peningkatan Life Skill Santri/Santriawan .

- c. Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja dalam rangka menurunkan pelanggaran kasus norma ketenagakerjaan sebesar 80 % pada hingga akhir tahun 2026
- d. Meningkatnya pembinaan dan pengembangan hubungan industrial, sebesar 10 % pada hingga akhir tahun 2026

### **3.3.2 Pembangunan Bidang Ketransmigrasian dalam kerangka sasaran Pembangunan daerah Provinsi Jambi.**

Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan dalam kerangka pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 masuk kedalam **misi ke 2 : Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah**, dengan sasaran hendak dicapai yaitu :

1. Mengembangkan wilayah transmigrasi dalam rangka penempatan transmigran sesuai dengan calon lokasi yang dicadangkan
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 di 6 Lokasi pada akhir tahun 2026.
- b. Penyelesaian Lahan Pemukiman dalam Kawasan Transmigrasi dengan target penyelesaian sebesar 73,07 % pada akhir tahun 2026.
- c. Peningkatan Calon Lokasi yang clear dan clean dengan target sebesar 6 lokasi pada akhir Tahun 2026.

### **3.4. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan.**

Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 ini memuat penyempurnaan maupun sasaran, arah kebijakan Han strategi, dukungan regulasi



dan kelembagaan, program, kegiatan, serta target kinerja pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2020-2024, yang telah diselaraskan dengan agenda prioritas RPJMN 2020-2024. Rencana Strategis ini akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu 2020-2024, serta sebagai salah satu instrumen awal untuk mengevaluasi pelaksanaan berbagai program dan kegiatan pembangunan bidang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, dokumen ini diharapkan juga berfungsi sebagai bahan referensi bagi pemerintah pusat (baik kementerian maupun lembaga) dan pemerintah daerah untuk menyusun program/kegiatan yang terkait bidang ketenagakerjaan (baik langsung maupun tidak langsung) secara lebih terintegrasi; bahan pengembangan organisasi berkinerja tinggi dan berkelanjutan; serta instrumen untuk menciptakan harmonisasi perencanaan program dan kegiatan pembangunan bidang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang terarah dan sesuai dengan RPJMN 2020-2024.

Diharapkan, berbagai agenda dan sasaran, arah kebijakan dan strategi, serta program dan kegiatan bidang ketenagakerjaan yang telah dirancang dalam Rencana Strategis ini dapat diimplementasikan dengan baik oleh seluruh Unit Kerja di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan sehingga membekakan kontribusi nyata terhadap agenda pembangunan nasional. Jika di kemudian hari diperlukan perubahan piada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024, maka akan dilakukan penyempumaan sebagaimana mestinya. Pembangunan ketenagakerjaan semakin memegang peran sentral dalam pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang saat ini, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai kemajuan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang dicapai oleh negara-negara berkembang pada umumnya terkait erat dengan ketepatan formulas! kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan investasi, serta dukungan infrastruktur yang memadai. Semua aspek ini telah direncanakan secara berkesinambungan Hal ini Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 yang mengusung visi pembangunan nasional **"Indonesia yang Mandiri, Adil dan Makmur"**. Memasuki periode keempat **RPJPN** tersebut, pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi aspek krusial



untuk diprioritaskan. Gambaran umum atas kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini terlihat dari perkembangan peningkatan jumlah penduduk Indonesia usia produktif yang merupakan tantangan strategis bangsa. Jumlah angkatan kerja yang sudah mencapai 133,56 juta orang pada 2019 (Badan Pusat Statistik, Agustus 2019) merupakan potensi yang dapat mengoptimalkan kinerja perekonomian Indonesia. Namun, besarnya jumlah angkatan kerja ini juga menjadi tantangan bagi Pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja yang layak. Meskipun pasar tenaga kerja semakin menunjukkan perbaikan (ditandai dengan peningkatan pembukaan lapangan kerja dari 180 ribu per bulan pada tahun 2017 menjadi 215 ribu per bulan pada 2018), namun tantangan dalam menjawab perubahan struktur dan perilaku tenaga kerja merupakan hal yang cukup penting. Dalam jangka pendek, jumlah pembukaan lapangan kerja saat ini cukup untuk menampung jumlah tenaga kerja yang baru masuk ke pasar kerja. Hal ini terlihat dari adanya pembukaan lapangan kerja yang relatif banyak tersebut *berdampak terhadap berkurangnya angka pengangguran. Hingga Agustus 2019 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada pada angka 5,28 persen. Tingkat Pengangguran Terbuka tersebut menurun jika dibandingkan dengan Agustus 2018 yang berada pada 5,34 persen. Penurunan TPT terjadi di Perkotaan dari 6,45 persen (Agustus 2018) ke 6,31 persen (Agustus 2019). Untuk TPT Perdesaan terjadi sedikit Penurunan dari 4,04 persen (Agustus 2018) ke 3,99 persen (Agustus 2019). Pada RPJMN 2020-2024 Pemerintah menargetkan TPT dapat berada di angka 3,6-4,3 persen. Sesuai dengan dinamika perubahan organisasi dan lingkungan strategis ketenagakerjaan.*

### **3.5. Telaahan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.**

Jumlah kawasan transmigrasi yang sudah ditetapkan dalam periode RPJMN 2020- 2024 sebanyak 152 kawasan transmigrasi. Dari jumlah tersebut 52 kawasan transmigrasi masuk dalam koridor pertumbuhan dan pemerataan sehingga menjadi prioritas nasional, Provinsi Jambi dari 52 Kawasan tersebut masuk di Kabupaten



Bungo dengan Kawasannya Batihin III Ulu, Sedangkan 100 kawasan transmigrasi lainnya di luar koridor pertumbuhan dan pemerataan yang menjadi prioritas Kementerian, Untuk Provinsi Jambi Masuk di Kabupaten Muaro Jambi dengan Kawasan Kumpeh, Kabupaten Sarolangun dengan Kawasan Bathin IX dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan Kawasannya Geragai.

Strategi pembangunan kawasan transmigrasi harus sejalan dengan rencana pembangunan daerah, karena pada hakekatnya pembangunan ketransmigrasian merupakan salah satu instrument dalam percepatan pembangun daerah/wilayah dalam memperkuat Negara kesatuan Republik Indonesia. Pemenuhan pelayanan kebutuhan dasar menjadi hal yang sangat pokok, meliputi pelayanan pendidikan dasar dan kesehatan dasar. Memastikan penyediaan tanah yang clear dan clean serta memenuhi prinsip layak huni, layak usaha dan layak berkembang merupakan persyaratan wajib dalam pembangunan transmigrasi. Setelah terpenuhinya pelayanan dasar, strategi berikutnya dengan pengembangan usaha meliputi penyediaan sarana dan prasaran produksi, alat dan mesin pertanian, alat pengolah pasca panen, akses pemasaran, peningkatan kerjasama kemitraan dengan dunia usaha serta peningkatan kapasitas masyarakat dalam kawasan transmigrasi. Pengembangan usaha di kawasan transmigrasi dilakukan melalui pengembangan usaha mikro, kecil, koperasi dan revitalisasi Bumdesa/Bumdesa Bersama untuk penguatan kelembagaan ekonomi dikawasan transmigrasi dalam berkolaborasi dengan mitra pembangunan (dunia usaha). Pembangunan kawasan transmigrasi memerlukan kontribusi berbagai pihak, sehingga diperlukan peningkatan sinergitas dan sinkronisasi program/kegiatan antar Kementerian Lembaga dan Daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Desa), dunia usaha dan mitra pembangunan melalui penyusunan Grand Design Kawasan Transmigrasi untuk pedoman bagi seluruh stakeholders. Menyiapkan kebijakan tentang akses dan hak masyarakat untuk mengelola sumber daya alam berskala lokal termasuk pengelolaan hutan negara oleh masyarakat berorientasi keseimbangan lingkungan hidup dan berwawasan mitigasi bencana untuk meningkatkan produksi pangan dan mewujudkan ketahanan pangan. Menata ruang kawasan transmigrasi untuk



melindungi lahan pertanian dan menekan alih fungsi lahan produktif dan lahan konservasi. Menjamin pelaksanaan distribusi lahan dan distribusi hak atas tanah bagi petani, nelayan dan nelayan serta menyelesaikan legalitas tanah bagi Transmigrasi.

### **3.6 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.**

Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 10 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jambi Tahun 2013-2033 menjadi salah satu dokumen yang harus diperhatikan dalam penyusunan RPJMD Provinsi Jambi 2021-2026. Perumusan substansi RTRW Provinsi Jambi yang memuat tujuan, kebijakan dan strategi, rencana, arahan pemanfaatan dan pengendalian, yang diharapkan akan lebih mampu merespon tantangan dan menjamin keberlanjutan pembangunan Penataan ruang wilayah Provinsi Jambi.

Secara geografis, letak Provinsi Jambi yang berada di dekat kawasan segitiga pertumbuhan Indonesia – Malaysia -Thailand Growth Triangle (IMT-GT), yang sangat strategis baik bagi kepentingan pembangunan daerah, nasional maupun internasional. Secara ekosistem, kondisi alamiah Provinsi Jambi sangat khas karena posisinya yang berada di dekat khatulistiwa dengan cuaca, musim, dan iklim tropis, yang merupakan aset atau sumber daya yang sangat besar dalam pembangunan daerah. Di samping keberadaan yang bernilai sangat strategis tersebut Provinsi Jambi berada pula pada kawasan rawan bencana, yang secara alamiah dapat mengancam keselamatan masyarakat. Dengan keberadaan tersebut, penyelenggaraan penataan ruang wilayah provinsi harus dilakukan secara komprehensif, holistik, terkoordinasi, terpadu, efektif, dan efisien dengan memperhatikan faktor politik, ekonomi, sosial, budaya, dan kelestarian lingkungan hidup.

Penataan ruang wilayah Provinsi Jambi bertujuan untuk mewujudkan tata ruang wilayah yang efisien, berkelanjutan dan berdaya saing.

Kebijakan dan strategi penataan ruang, meliputi:

- a. kebijakan dan strategi perencanaan tata ruang.



- b. kebijakan dan strategi pemanfaatan ruang yang terdiri dari :
  - 1). Kebijakan dan Strategi Pengembangan Wilayah dan
  - 2). Kebijakan dan Strategi Pengembangan Struktur Ruang
- c. kebijakan dan strategi pengendalian pemanfaatan ruang.

Melihat dinamika perkembangan yang tersebut di atas, Pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian menitik beratkan pada :

- a. Peningkatan daya saing tenaga kerja.
- b. Peningkatan penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian, industri, perdagangan dan jasa.
- c. Perluasan kesempatan kerja, peningkatan pelayanan kesempatan kerja dan pelayanan informasi bursa kerja.
- d. Peningkatan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan.
- e. Peningkatan dan pengembangan kemampuan serta keterampilan wirausaha muda.
- f. Meningkatkan potensi lokal melalui pengembangan usaha transmigrasi yang lebih produktif, sehingga dapat membuka aksesibilitas wilayah-wilayah tertinggal dan desa.

### **3.7. Penentuan Isu-isu Strategis.**

Adapun isu strategis yang menjadi dasar dalam menetapkan kebijakan strategis pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dengan Identifikasi dan analisis menggunakan analisis SWOT yaitu: Kekuatan (Strengths), Kelemahan (Weakness), Peluang (Opportunities), dan Ancaman (Treaths) sebagai berikut :

#### **a. Faktor internal**

Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi organisasi dalam melakukan pelayanan berupa kekuatan dan kelemahan. Dengan mencermati



gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka ditentukan isu-isu strategis sebagai berikut:

❖ **Kekuatan (*strenghts*):**

Tersedianya Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, Fungsional Mediator, Fungsional Pengantar Kerja, Fungsional Instruktur Pelatihan, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta 158 buah, BPJS Ketenagakerjaan 1 Lembaga, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI) 27 buah, Organisasi Pengusaha (Apindo) 1 Lembaga, Organisasi Pekerja (Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh) sebanyak 282 buah, 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 Dewan dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota 4 Dewan.

❖ **Kelemahan (*weakness*):**

- ❖ Banyaknya angkatan kerja yang belum terserap di pasar kerja.
- ❖ Rendahnya produktivitas tenaga kerja yang menyebabkan daya saing tenaga kerja menjadi rendah.
- ❖ 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.
- ❖ Ketidakseimbangan antara pasar kerja pada sektor formal dengan jumlah angkatan kerja yang tersedia.
- ❖ Lahan Usaha I dan II masih banyak yang tidak tersedia karena tumpang tindih dengan HGU, Masuk Kawasan Hutan Produksi yang dikuasai oleh masyarakat setempat, KUD dan lain sebagainya.
- ❖ Konflik lahan transmigrasi yang belum selesai.
- ❖ Lahan Usaha 2 yang belum tersedia



## b. Faktor eksternal

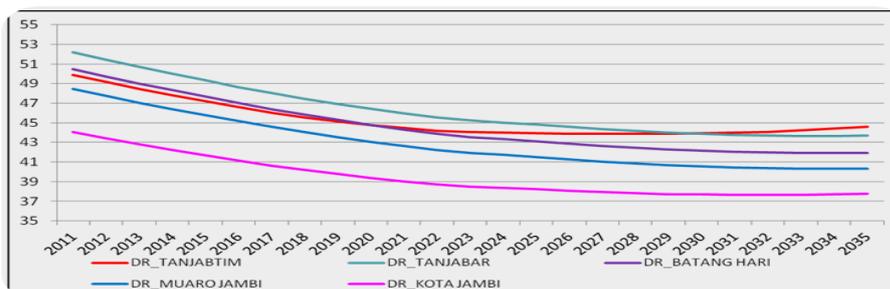
Faktor eksternal merupakan faktor dari luar yang mempengaruhi organisasi dalam melakukan pelayanan berupa peluang dan tantangan. Dengan mencermati dinamika lingkungan strategis baik nasional maupun internasional, maka ditentukan isu-isu strategis sebagai berikut :

### ❖ Peluang (*opportunities*):

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 3.1 . 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

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

❖ **Tantangan (*threats*):**

- ❖ Makin meningkatnya kebutuhan sosial ekonomi pekerja sehingga menuntut kenaikan upah dilain pihak pengusaha menghendaki upah yang rendah.
- ❖ Masih banyak wilayah yang terpencil dan tertinggal yang sulit dijangkau.
- ❖ Terbukanya pasar bebas yang dapat mengancam faktor produksi dengan daya saing rendah.
- ❖ Rendahnya kualitas dan daya saing tenaga kerja lokal.



- ❖ Kurangnya tenaga kerja yang memiliki sertifikasi kompetensi kerja
- ❖ Angkatan kerja sebagian besar berpendidikan rendah (SD-SMP).
- ❖ Masih tingginya minat untuk mendapatkan peluang kerja di sektor Pemerintah.



## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

Visi Pembangunan Provinsi Jambi yaitu : **“Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional dibawah Ridho Allah SWT”** Dalam rangka mewujudkan visi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih yang dituangkan ke dalam Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2021 – 2026 yang merupakan dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi untuk periode 5 (lima) tahun dan sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi akan mendukung terlaksananya ke tiga Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Jambi tersebut.

#### **4.1 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 Gubernur Jambi dan Wakil Gubernur Jambi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi tahun 2021-2026 menyelenggarakan, 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 :**

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 tujuan penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi tahun 2021-2026, yaitu :

### **1) Sasaran Penyelenggaraan Bidang Ketenagakerjaan, antara lain :**

- a. Meningkatnya 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 dan berkembang dan Layak penempatan.

Rumusan tujuan dan sasaran yang berkaitan dengan misi pembangunan penyelenggaraan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Provinsi Jambi Tahun 2021-2026, **sebagaimana terlampir pada tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD**



Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Nakertrans Provinsi Jambi Tahun 2021-2026

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja pada Tahun ke-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
URUSAN WAJIB NON PELAYANAN DASAR BIDANG KETENAGAKERJAAN									
1	Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Meningkatnya peluang kesempatan sektor formal dalam dan luar negeri	Persentase tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan	30%	30,10%	30,20%	30,30%	30,40%	30,50%
2	Mewujudkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing	Meningkatnya kualitas SDM tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang dilatih dan bersertifikasi kompetensi	5,00%	5,10%	5,20%	5,30%	5,40%	5,50 %
			Persentase peningkatan produktivitas tenaga kerja	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
3	Terwujudnya perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja	Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase peningkatan kepatuhan terhadap norma-norma ketenagakerjaan	75%	76%	77%	78%	79%	80%
			Persentase peningkatan kelembagaan ketenagakerjaan	9,5	9,6%	9,7%	9,8%	9,9%	10 %



URUSAN PILIHAN BIDANG TRANSMIGRASI									
4	Terwujudnya pengembangan Wilayah Transmigrasi Berbasis Kawasan	Meningkatkan cakupan kawasan yang layak huni.	Jumlah kawasan Pemukiman Transmigrasi yang berkualitas	1 lokasi					
			Persentase Pemukiman dan kawasan serta masyarakat transmigrasi yang sejahtera	24,00	24,89	25,8 %	27,61 %	45,08 %	73,07 %
			Jumlah areal yang dicadangkan untuk Lokasi Transmigrasi yang clear dan clean	1 lokasi					



## **BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN SKPD**

### **5.1 Strategi dan Arah Kebijakan SKPD**

Strategi dan kebijakan adalah suatu langkah untuk mencapai tujuan dan sasaran dari misi yaitu dalam rangka memecahkan permasalahan 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 ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Jambi adalah untuk mencapai bidang pembangunan :

#### **a. Ketenagakerjaan, yaitu**

- Meningkatkan 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.

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

- 1). Meningkatkan 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.
  - Peningkatan Pelayanan kerja terhadap disabilitas
  - Menyusun kerangka rekomendasi kebijakan penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja melalui monitoring sektor formal dan informal.
- 2) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Latihan 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.
  - Peningkatan Life Skill Santri/Santriawan Program Dumisake 60 Pesantren/Tahun.
  - 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.
- 3.) 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 kepesertaan 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 :
- a. Membahas hasil survey KHL dan pengupahan (UMP).
  - b. Melaksanakan pengujian lingkungan kerja sesuai standar.
  - c. Melaksanakan pelatihan Ahli K3 Umum.
  - d. Melaksanakan sosialisasi peraturan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan
  - e. Meminalisir terjadinya perselisihan Hubungan Industrial.
  - f. Mendorong perusahaan dalam menyusun struktur dan skala upah.
  - g. Meningkatkan fungsi Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit.
  - h. Meningkatkan fungsi Lembaga Kerja Sama Tripartit.
  - i. Melakukan penyidikan tindak pidana dalam bidang ketenagakerjaan.

**Strategi, Bidang Ketransmigrasian** 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 :
  - Meningkatkan pemanfaatan lahan usaha yang ada dengan penguatan kepemilikan Lahan Transmigran.
- 3) Mendorong pengembangan kawasan KTM yang produktif, dengan cara mempercepat fungsi Kawasan KTM yang lebih produktif melalui pengembangan sektor-sektor potensial yang cepat tumbuh dan mendorong percepatan pertumbuhan Kawasan.



**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 Organisasi.

Adapun keterkaitan rumusan Misi, Tujuan, Sasaran dengan Strategi dan Kebijakan Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan, dan ketransmigrasian di Provinsi Jambi Tahun 2022-2026, digambarkan pada **tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.**

**Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

<b>VISI RPJMD 2021-2026 : TERWUJUDNYA JAMBI MAJU. AMAN, NYAMAN, TERTIB, AMANAH DAN PROFESIONAL DI BAWAH RIDHO ALLAH SWT</b>			
<b>MISI II RPJMD : MEMANTAPKAN PEREKONOMIAN MASYARAKAT DAN DAERAH</b>			
<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>ARAH KEBIJAKAN</b>
<b>Tujuan I : Meningkatkan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja</b>			
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"><li>• Peningkatan upaya-upaya efektif dalam mendorong perluasan kesempatan kerja dalam dan luar negeri melalui pengembangan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Membangun jaringan informasi pasar kerja yang dapat diakses oleh pencari kerja</li><li>• Mendorong sektor terkait dalam penyerapan tenaga</li></ul>



		<p>mekanisme penempatan tenaga kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan kerjasama dalam perluasan kesempatan kerja</li> </ul>	<p>kerja melalui koordinasi lintas K/L dan Stake holder.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mengembangkan skema yang efektif dalam mendorong produktivitas tenaga kerja.</li> </ul>
<b>Tujuan II : Mendorong peningkatan daya saing, produktivitas dan kompetensi tenaga kerja</b>			
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"> <li>Peningkatkan kapasitas BLK dalam penyelenggaraan pelatihan kerja yang berbasis kepada kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat dalam.</li> <li>Peningkatan kompetensi instruktur dan peserta pelatihan.</li> <li>Peningkatan Life Skill Santri/Santriawan Dumisake</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyediakan akses informasi pelatihan secara luas.</li> <li>Merencanakan jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</li> <li>Membangun kerjasama dalam penyelenggaraan pelatihan bagi tenaga kerja, baik swasta, masyarakat maupun perguruan tinggi.</li> <li>Meningkatkan fasilitas penunjang pelatihan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan global.</li> <li>Melaksanakan pelatihan kerja 60 Pesantren/Tahun</li> </ul>
Meningkatkan Kualitas Pelatihan Keterampilan Masyarakat 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	Menggalang 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"> <li>Menyiapkan formasi dan kebutuhan peserta magang yang dibutuhkan.</li> <li>Menyiapkan skema pembiayaan bagi peserta magang ke luar negeri</li> <li>Membangun Pusat Laboratorium Pelatihan Bahasa Asing (Inggris, Korea, Jepang dan Arab)</li> </ul>
Melaksanakan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Terwujudnya lembaga pelatihan yang terakreditasi dalam	Peningkatan kompetensi lembaga pelatihan dalam menyelenggarakan	Memberikan kemudahan bagi lembaga pelatihan kerja dalam proses akreditasi sesuai yang



	penyelenggaraan pelatihan	program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.	dipersyaratkan
Meningkatkan kualitas SDM dalam penyelenggaraan pelatihan kerja	Terwujudnya pengelola dan instruktur pelatihan yang berkualitas dan professional	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.
<b>Tujuan III : Mendorong peningkatan perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif</b>			
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"> <li>• Memberikan kemudahan bagi tenaga kerja dalam memperoleh akses pelayanan jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial lainnya.</li> <li>• Membangun hubungan kerjasama dengan lembaga perlindungan sosial ketenagakerjaan</li> </ul>
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"> <li>• Melakukan pengawasan bagi perusahaan dalam penerapan SMK3.</li> <li>• Mensosialisasikan sanksi hukum bagi perusahaan yang mempekerjakan anak.</li> <li>• Meningkatkan kapasitas tenaga pengawas ketenagakerjaan</li> </ul>
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"> <li>• Memberikan sosialisasi dan Per-UU dalam bidang ketenagakerjaan secara efektif.</li> <li>• Mengumpulkan bahan kebijakan yang diperlukan dalam penentuan skala upah.</li> </ul>
<b>Tujuan IV : Mendorong pusat pertumbuhan kawasan transmigrasi sebagai kawasan pengembangan ekonomi antar kota dan desa</b>			
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
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	Percepatan pengembangan KTM sebagai pusat kawasan pertumbuhan	Mendorong sektor terkait di tingkat Pusat, Provinsi dan Kabupaten dalam merealisasikan



	kerja dan produksi		percepatan pusat pertumbuhan KTM yang perlu dikembangkan
--	--------------------	--	--



## **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 Mantap 2021-2026 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 2021-2026, adalah sebagai berikut :

**1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAMBI**

**Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi Jambi,** kinerja yang ingin dicapai adalah persentase pelayanan administrasi, peningkatan disiplin, peningkatan kebutuhan sarana dan prasarana, peningkatan kualitas perencanaan, pengawasan, pengendalian, dan pelaporan program, keuangan dan asset dalam penyelenggaraan pelayanan pemerintahan dan pembangunan dilingkungan Dinas.

**2. PROGRAM PERENCANAAN TENGA KERJA**

**Program Perencanaan Tenga Kerja,** kinerja yang ingin dicapai adalah persentase peningkatan Penyusunan Rencana Tenga Kerja Daerah .

**3. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**

**Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja,** kinerja yang ingin dicapai adalah persentase tenaga kerja yang dilatih dan bersertifikasi



**4. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA**

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

**5. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Program Hubungan Industrial**, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase peningkatan kelembagaan ketenagakerjaan.

**6. PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN**

**Program Pengawasan Ketenagakerjaan**, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase penurunan Pelanggaran norma nomra Tenaga Kerja.

**7. PROGRAM PERENCANAAN WILAYAH TRANSMIGRASI**

**Program Perencanaan Wilayah Transmigrasi**, kinerja yang ingin dicapai adalah Jumlah calon Transmigrasi yang clear dan Clean.

**8. PROGRAM PEMBANGUNAN WILAYAH TRANSMIGRASI**

**Program Pembangunan Wilayah Transmigrasi**, kinerja yang ingin dicapai adalah Jumlah ketersediaan Pemukiman Transmigrasi yang berkualitas.

**9. PROGRAM PENGEMBANGAN WILAYAH TRANSMIGRASI**

**Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi**, kinerja yang ingin dicapai adalah persentase Pemukiman dan kawasan serta masyarakat Transmigrasi yang sejahtera.

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





**Tabel 6.1**  
**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Provinsi Jambi**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode				Bidang Urusan Pemerintahan dan Program serta Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2020)	Target Tahun - N								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung	Lokasi							
										Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024				Tahun 2025		Tahun 2026				
										Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			Target	Rp.	Target	Rp.			
						(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)			
			2				URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR																			
			2		07		URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				27.581.551.959		31.128.075.043		40.300.000.000		40.300.000.000		40.300.000.000		40.300.000.000					
Mengoptimalkan Fungsi Pelayanan Organisasi yang Efektif dan Akuntabel	Terwujudnya Pelayanan Perkantoran yang Dinamis	Nilai Sakip	2		07	01	Program Penujang Urusan Pemerintah	Nilai Sakip dan WTP	B	B Indeks	24.702.207.685	B Indeks	22.116.172.848	B Indeks	25.460.000.000	B Indeks	25.460.000.000	B Indeks	25.460.000.000	B Indeks	25.460.000.000	B Indeks	25.460.000.000			
		Nilai Sakip	2		07	01	01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perangkat Daerah		1 tahun	189.794.880	B Indeks	281.674.848	B Indeks	25.460.000.000	B Indeks	25.460.000.000	B Indeks	25.460.000.000	B Indeks	25.460.000.000	B Indeks	25.460.000.000		



**Rancangan Akhir Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah  
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026**

		Tersusunnya dokumen perencanaan	2	07	01	1.01.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah	100%	1 Dok	-	96.384.782	1 Dok	200.000.00										
		Tersedianya laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan lapang hasil koordinasi penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	2	07	01	1.06.	Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan	Jumlah dokumen RKA-SKPD dan Laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA-SKPD	100%	1 Lap	189.794.880	1 Lap	185.289.500	1 Lap	200.000.00									
		Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	2	07	01	1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah orang yang menerima gaji dan Tunjangan ASN		12 Bln	20.211.628.006	12 Bln	19.883.177.812	12 Bln	21.500.000.000									
		Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	2	07	01	1.02	1.01	Penyediaan Gaji dan tunjangan ASN		12 Bln	20.211.628.006	12 Bln	19.883.177.812	12 Bln	21.500.000.000									
		Terlaksananya Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi	2	07	01	1.05.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi yang mengikuti pelatihan dan pendidikan	100%	org	15.800.000	org	40.584.800	org	50.000.000	org	50.000.000	org	50.000.000	org	50.000.000			
		Terlaksananya Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi	2	07	01	1.05.	.09	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi SKPD		100%	org	15.800.000	org	40.584.800	org	50.000.000	org	50.000.000	org	50.000.000	org	50.000.000		



**Rancangan Akhir Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah  
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026**

		Tersedia a Penyediaan Peralatan dan Perlengkap an Kantor	2	07	01	1.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100%	1 paket	331.423.93 5	1 paket	351.617.8 60	1 paket	500.000.0 00	1 pak et	500.000.0 00	1 pak et	500.000.0 00	1 pak et	500.000.000
		Tersedia Komponen Instalansi Listrik/pen erangan bangunan kantor	2	07	10	016	01.	Penyediaan Komponen instalasi/listrik perangan kantor	Jumlah paket komponen Instalansi/pen erangan bangunan kantor yang disediakan	100%	1 paket	279.056.534	1 paket	26.999.250	1 paket		1 pake t		1 pak et		1 pake t	
		Tersedia nya peralatan dan perlenka pan kantor	2	07	10	016	02	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah paket pedan perlenkapan kantor	100%	1 paket	279.056.534	1 paket	61.000.660	1 paket		1 pake t		1 pak et		1 pake t	
		Tersedia nya bahan logistik	2	07	10	016	04	Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah Bahan Logistik Kantor yang disediakan	100%	1 paket	279.056.534	1 paket	15.535.000	1 paket		1 pake t		1 pak et		1 pake t	
			2	07	10	016	05	Penyediaan barang Cetakan dan Pengandaan		100%	1 paket	279.056.534	1 paket	49.908.150			1					
		Terlaksan ya penyeleng garan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	2	07	10	016	09	Penyelenggraan Rapat koordinasi dan konsultasi	Jumlah laporan penyelenggra an rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100%	1 Laporan		1 Laporan	198.174.80 0	1 Laporan		1 Lap oran		1 Lap oran		1 Lap oran	
		Terlaksana ya Pengadaan Barang milik Daerah	2	07	01	1.07		Pengadaan Barang milik Daerah Penunjang Urusan	Jumlah Pengadaan barang milik Daerah kantor	99,90 %	1 paket	2.499.962.4 00	1 paket	140.366.3 44	1 paket	1.700.000. 000	1 pak et	1.700.000. .000	1 pak et	1.700.000. 000	1 pak et	1.700.000.000



**Rancangan Akhir Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah  
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026**

	Tersedianya Mebel	2	07	1.0	1.07	1.05.	Pengadaan Mebel	Jumlah paket paket yang disediakan	99,90%	1 paket	2.499.962.400	1 paket	44.044,960	1 paket	700.000.000	1 paket	700.000.000	1 paket	700.000.000	1 paket	700.000.000
	Tersedianya perangkat dan mesin lainnya	2	07	1.0	1.07	1.06	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	99,90%	1 unit	2.499.962.400	1 unit	43.779,600	1 unit	500.000.000	1 unit	500.000.000	1 unit	500.000.000	1 unit	500.000.000
	Tersedianya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan kantor	2	07	1.0	1.07	1.011	Pengadaan sarana dan prasara pendukung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah unit sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang disedia	99,90%	1 unit	2.499.962.400	1 unit	52.541,784	1 unit	500.000.000	1 unit	500.000.000		500.000.000		500.000.000
	Terlaksananya jasa penunjang urusan pemerintahan Daerah	2	07	01	1.08		Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan Pemerintah Daerah	99,90%	1 paket	2.499.962.400	1 unit	819.451.200	1 Lapran		1 Lapran		1 Lapran		1 Lapran	
	Tersedianya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	2	07	1.0	1.07	1.011	Penyediann jasa,komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah unit sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	99,90%	1 laporan			380.439.600	1 laporan		1 Lapran		1 Lapran		1 Lapran	
	Tersedianya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	2	07	1.0	1.07	1.011	Penyediaan jasa umum kantor	Jumlah unit sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	99,90%	1 laporan			439.011.600	1 Lapran		1 Lapran		1 Lapran		1 Lapran	
	Terlaksananya Pemeliharaan Barang milik Daerah	2	07	01	1.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusu Pemerintah Daerah	Jumlah pemeliharaan barang milik Daerah	99,90%	1 unit	2.499.962.400	unit	599.300.750	unit	1.700.000.000	unit	1.700.000.000	1 unit	1.700.000.000	1 paket	1.700.000.000



**Rancangan Akhir Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah  
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026**

		Tersedianya jasa pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan Dinas atau Kenderaan Dinas Jabatan	2	07	10	1.09	01	Penyedia jasa pemeliharaan, biaya kendaraan dan pajak kendaraan perorangan Dinas atau Kenderaan Dinas Jabatan	Jumlah jasa pemeliharaan, biaya kendaraan dan pajak kendaraan perorangan Dinas atau Kenderaan Dinas Jabatan	99,90%	1 unit	2.499.962.400	1 unit	250.367.900	1 unit	500.000.000						
		Tersedianya pemeliharaan peralatan dan mesinnya	2	07	10	1.09	1.06	Peemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	99,90%	1 unit	2.499.962.400	1 unit	24.920.000	1 unit	500.000.000						
		Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitas sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	2	07	10	1.09	10	Pemeliharaan/Rehabilitas sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang direhabilitas	99,90%	1 unit	2.499.962.400	1 unit	324.012850	1 unit	500.000.000						
Tersedianya Dokumen RTKD Provinsi Jambi	Tersusunnya buku Rencana Tenaga Kerja	<b>Persentase Layanan RTKD</b>	2	07	02			<b>Program Perencanaan Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase Layanan RTKD</b>	100 %	1 Tahun	70.000.200		72.260.750		90.000.000		90.000.000		90.000.000		90.000.000
		Tersusunnya Dokumen RTKD	2	07	02	1.01.		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Tersusunnya Dokumen RTKD	100 %	100%	70.000.200	100%	72.260.750	100%	90.000.000	100 %	90.000.000	100%	90.000.000	100 %	90.000.000
		Tersusunnya Dokumen RTKD	2	07	02	1.01	2	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Tersusunnya Dokumen RTKD	100 %	100%	70.000.200	100%	72.260.750	100%	90.000.000	100 %	90.000.000	100%	90.000.000	100 %	90.000.000



**Rancangan Akhir Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah  
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026**

		Persentase Peningkatan Tenaga Kerja Yang dilatih dan Bersertifikat	2		07	03		<b>Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	Persentase tenaga kerja yang dilatih dan bersertifikasi kompetensi	4,5 %	5%	1.195.209.079	5,10 %	7.400.000.000	5,20%	8.400.000.000	5,30 %	8.400.000.000	5,40%	8.400.000.000	5,50 %	8.400.000.000		
Mewujudkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing	Meningkatnya Kualitas SDM tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Tenaga Kerja Yang dilatih dan Bersertifikat	2		07	03		<b>Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Kluster kompetensi</b>	Persentase tenaga kerja yang dilatih dan bersertifikasi kompetensi	4,5 %	5%	1.195.209.079	5,10 %	7.400.000.000	5,20%	8.400.000.000	5,30 %	8.400.000.000	5,40%	8.400.000.000	5,50 %	8.400.000.000		
		Pelaksanaan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dalam Penyediaan Instruktur Pelatihan Kerja	2		07	03	1.01.	Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari berdasarkan kluster kompetensi	Pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dan koordinasi lintas lembaga	2 paket	6 Kegiatan	1.098.877.192	6 Kegiatan	8.000.000.000										
		Pelaksanaan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dalam Penyediaan Instruktur Pelatihan Kerja	2		07	03	1.01.	Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Kluster Kompetensi	Pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dan koordinasi lintas lembaga	2 paket	6 Kegiatan	1.098.877.192	6 Kegiatan	8.000.000.000										
		Pelaksanaan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dalam Penyediaan Instruktur Pelatihan Kerja	2		07	03	1.01.	Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Kluster Kompetensi	Pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dan koordinasi lintas lembaga	2 paket	6 Kegiatan	1.098.877.192	6 Kegiatan	8.000.000.000										



**Rancangan Akhir Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah  
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026**

Pelaksanaan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dalam Penyediaan Instruktur Pelatihan Kerja	2		07	03	1.01.	Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dan koordinasi lintas lembaga	2 paket	6 Kegiatan	1.098.877.192	6 Kegiatan	8.000.000.000										
Pelaksanaan Pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	3		07	01	1.04.	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Pelaksanaan pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	20 orang	1 Kegiatan	96.331.887	1 Kegiatan	400.000.000										
Persentase tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan	2		07	04		Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan	24,92 %	30%	582.852.791	30,10%	3.850.000.000	30,20%	3.850.000.000	30,30%	3.850.000.000	30,40%	3.850.000.000	30,50%	3.850.000.000	30,50%	3.850.000.000
Jumlah Pelayanan Layanan Antar Kerja	2		07	04	1.01.	Pelayanan Antra Kerja Lintas Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Pelayanan Layanan Antar Kerja		1 Kegiatan	389.550.044	1 Kegiatan	2.400.000.000										
Tersedianya Pelayanan Informasi Pasar Kerja	2		07	04	1.03.	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Tersedianya Pelayanan Informasi Pasar Kerja				2 kegiatan	650.000.000										
Jumlah Calon PMI (Pra/PMI yang terlindungi	2		07	04	1.04.	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) Daerah Provinsi	Jumlah Calon PMI (PMI/PMI yang terlindungi	50 orang		193.302.747	50 orang	550.000.000										
Pelayanan IMTA	2		07	04	1.06.	Penerbitan Perpanjangan IMTA Yang lokasi Kerja lebih dari (satu Dqaerah Kabupaten/Kota dalam 1 Daerah Provinsi	Pelayanan IMTA				1Kegiatan	250.000.000										



**Rancangan Akhir Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah  
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026**

Terwujudnya perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja	Meningkatkan perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja	penurunan Pelanggaran norma - norma K3	2		07	05		<b>Program Hubungan Industrial</b>	Persentase peningkatan kelembangaan Ketenagakerjaan.	9,5 %	9,5 %	400.112.640	9,6%	1.000.000.000	9,7%	1.000.000.000	9,8 %	1.000.000.000	9,9%	1.000.000.000	10 %	1.000.000.000		
		Jumlah Kerjasama tripartit	2		07	05	1.02.	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Hindustial, Mogok Kerja, Penutupan Perusahaan yang Berakibatkan/ Berdampak pada Kepetingan di 1 Daerah Provinsi	Jumlah Kerjasama tripartit	1 dokumen	1 Kegiatan	179.739.750	1 Kegiatan	500.000.000	500.000.000									
		Jumlah UMP	2		07	05	1.03.	Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi(UMP),Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP),Upah Minimum Kabupaten Kota umk, dan Upah Minumum Sektoral Kabupaten Kota (UMSK)	Jumlah UMP	1 UMP/tahun	1 Kegiatan	220.372.890	1 Kegiatan	400.000.000	400.000.000									
Terwujudnya perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja	Meningkatkan perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja	<b>Persentase penurunan pelanggaran norma-norma tenaga kerja</b>	2		07	05		<b>Program Pengawasan Ketenagakerjaan</b>	Persentase peningkatan kepatuhan terhadap norma-norma ketenagakerjaan	70 %	75%	631.169.564	76%	1.500.000.000	77%	1.500.000.000	78 %	1.500.000.000	79%	1.500.000.000	80 %	1.500.000.000	1.500.000.000	
		Jumlah pengawasan pelaksanaan norma kerja diperusahaan	2		07	05	1.01.	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Pelaksanaan pengawasan norma kerja diperusahaan	60 perusahaan			1 kegiatan	1.500.000.000	1.500.000.000									
			3																					



**Rancangan Akhir Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah  
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026**

			3	32			URUSAN PEMERINTAH PILIHAN BIDANG TRANSMIGRASI			628.966.186	1.650.000.000	2.150.000.000	2.650.000.000	2.100.000.000	2.600.000.000						
Terwujudnya Pengembangan Wilayah Transmigrasi berbasis Kawasan	Meningkatnya Cakupan Kawasan	Peningkatan Calon Lokasi Transmigrasi yang clear dan clean	2	32	02		Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Jumlah kawasan pemukiman Transmigrasi yang berkualitas	-	1 lokasi	139.997.966	1 lokasi	650.000.000	1 lokasi	750.000.000	1 lokasi	850.000.000	1 lokasi	850.000.000	1 lokasi	1.000.000.000
	Persentase peningkatan penempatan transmigrasi sesuai calon lokasi penempatan		3	32	03	1.01.	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Calon Lokasi Transmigrasi yang clear dan Clean	8 Kabupaten	1 Kegiatan	139.997.966	1 kegiatan	650.000.000	1 kegiatan	750.000.000	1 kegiatan	850.000.000	1 kegiatan	850.000.000	1 kegiatan	1.000.000.000
	Jumlah Ketersediaan Pemukiman Transmigrasi yang berkualitas		2	32	03		Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Persentase pemukiman dan kawasan serta masyarakat transmigrasi yang sejahtera	24%	24%	73.668.540	24,89%	450.000.000	25,8%	600.000.000	27,61%	1.000.000.000	45,08%	400.000.000	73,07%	700.000.000
	Persentase peningkatan penempatan transmigrasi sesuai calon lokasi penempatan		3	32	03	1.01.	Penataan Pesebaran Penduduk yang berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/ Kota Daerah Provinsi Jambi	penyediaan permukiman transmigrasi	-	1 kegiatan	73.668.540	1 kegiatan	450.000.000	1 kegiatan	600.000.000	1 kegiatan	1.000.000.000	1 kegiatan	400.000.000	1 kegiatan	700.000.000
	Persentase Pemukiman dan Kawasan serta Masyarakat Transmigrasi yang sejahtera		2	32	04		Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Jumlah areal yang dicadangkan untuk lokasi transmigrasi yang clear dan clean	-	1 lokasi	415.299.680	24,89%	750.000.000	1 lokasi	800.000.000	1 lokasi	800.000.000	1 lokasi	850.000.000	1 lokasi	900.000.000



**Rancangan Akhir Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah  
(RENSTRA-SKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jambi Tahun 2021-2026**

	Jumlah penguatan Instruktur sosial ekonomi dan kelembagaan	3	32	04	1.01.	Pengembangan Satuan Pemukiman pada tahap pemantapan	Penguatan Instruktur sosial ekonomi dan kelembagaan	-	3 kegiatan	415.299.680	3 kegiatan	750.000.000	3 kegiatan	800.000.000	3 kegiatan	800.000.000	3 kegiatan	850.000.000	3 kegiatan	900.000.000
						<b>Total</b>				28.210.518.145		34.582.904.953		42.450.000.000		42.950.000.000		42.400.000.000		42.900.000.000



## 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 2021-2026. 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 2021-2026 menuju JAMBI MANTAP 2024 dapat diuraikan pada lampiran tabel 7.1. **Indikator Kinerja SKPD Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.**



**Tabel 7.1**

**Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Tahun 2021-2026**

No	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD 2020	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPJMD 2026
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Bidang Ketenagakerjaan</b>									
1	Persentase tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan	24,92 %	30%	30,10%	30,20%	30,30%	30,40%	30,50%	30,50%
2	Persentase tenaga kerja yang dilatih dan bersertifikasi kompetensi	1,53 %	5 %	5,10%	5,20%	5,30%	5,40%	5,50 %	5.50 %
3	Persentase peningkatan produktivitas tenaga kerja	1 %	2,5	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
4	Persentase peningkatan kepatuhan terhadap norma-norma ketenagakerjaan	74 %	75%	76%	77%	78%	79%	80%	80%



5	Persentase peningkatan kelembagaan ketenagakerjaan	9,4 %	9,5	9,6%	9,7%	9,8%	9,9%	10 %	10 %
<b>2. Urusan Pilihan Transmigrasi</b>									
6	Jumlah kawasan Pemukiman Transmigrasi yang berkualitas	1 lokasi	6 lokasi						
7	Persentase Pemukiman dan kawasan serta masyarakat transmigrasi yang sejahtera	24 %	24,5 %	24,89 %	25,8 %	27,61 %	45,08 %	73,07 %	73,07 %
8	Jumlah areal yang dicadangkan untuk lokasi Transmigrasi yang clear dan Clean	1 lokasi	6 lokasi						

## **BAB VII PENUTUP**

---

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi Provinsi Jambi 2021-2026 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 tenaga kerja dan transmigrasi, demi mendukung terwujudnya *Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional di bawah Ridho Allah SWT.*

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.