

BAB III  
ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI  
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN  
PROVINSI JAWA TIMUR

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi  
Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan  
Kependudukan Provinsi Jawa Timur

Pembangunan daerah merupakan proses pengelolaan sumber-sumberdaya yang ada oleh pemerintah daerah bersama masyarakatnya. Pemerintah daerah dengan sektor swasta membentuk pola kemitraan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi). Pembangunan memiliki berbagai tujuan, diantaranya untuk mengurangi disparitas/ketimpangan pembangunan antar daerah, antar sub daerah serta antar warga masyarakat demi pemerataan dan keadilan, memberdayakan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan, menciptakan atau menambah lapangan kerja, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat, serta mempertahankan atau menjaga kelestarian sumber daya alam secara berkelanjutan. Pembangunan daerah adalah bagian internal dan integral dari pembangunan nasional, namun pencapaian keberhasilannya harus benar-benar memperhatikan kebutuhan, kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah.

Jalannya roda pembangunan di Jawa Timur tidak dapat dilepaskan dari pertumbuhan ekonomi yang ada. Ekonomi Jawa Timur mengalami pertumbuhan positif, namun harus diakui bahwa pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan kemiskinan, pengangguran, ketimpangan wilayah, ketimpangan pendapatan serta penambahan penduduk.

Jawa Timur sebagai salah satu Provinsi yang jumlah angkatan kerjanya terbesar diposisikan akan mengalami bonus demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi. Bonus demografi menjadi dasar meningkatkan produktivitas dan memicu pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan SDM. Saat tingkat fertilitas turun, pertumbuhan pendapatan per kapita untuk memenuhi kebutuhan dasar penduduk usia anak-anak dapat dialihkan untuk peningkatan mutu manusia sebagai modal pembangunan. Di saat yang sama, jumlah anak yang sedikit akan memberi peluang bagi kaum perempuan untuk masuk pasar kerja. Bonus demografi akan menjadi *windows of opportunity* bila disokong oleh SDM

yang berkualitas. Jika jumlah penduduk produktif yang lebih besar dapat dioptimalkan untuk mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasilnya dapat dimanfaatkan untuk kemajuan di masa depan. Namun bonus demografi menjadi *windows of disaster* jika sebagian besar penduduk usia produktif berpendidikan rendah atau bahkan tak lulus pendidikan SMP atau SMA, lalu penduduk usia produktif yang banyak jumlahnya itu tidak bisa dimanfaatkan akibat kurangnya

lapangan kerja, sehingga menimbulkan efek sosial yang buruk dan hilangnya momentum untuk mengumpulkan kesejahteraan.

Momentum ini jika tidak dimanfaatkan oleh Jawa Timur akan menjadi ancaman apabila bonus demografi hanya diukur dari struktur demografi (kuantitas) semata. Untuk itu, pengembangan SDM menjadi salah satu pilar untuk meningkatkan nilai tambah. Terlebih bila dikaitkan dengan potensi Jawa Timur di masa depan sebagai pusat ekonomi utama untuk wilayah Indonesia Timur. Kementerian ESDM melansir 5 (lima) proyek di sektor mineral yang siap dikonstruksi (*ground breaking*) mulai tahun 2013 melalui proyek MP3EI (*Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia*) untuk menciptakan nilai tambah dan eksplorasi SDA yang dibarengi pengembangan infrastruktur. Implementasi proyek-proyek ini juga akan menjadi motor penggerak agar bisa bersaing di pasar ASEAN. Kunci penting penentuan lokasi pusat ekonomi utama adalah dari aspek proses peningkatan efisiensi produksi yang didasarkan pada pertimbangan pemilihan lokasi yang tidak lagi hanya ditentukan oleh rendahnya biaya produksi. Ketersediaan peran penyedia jasa, fasilitasi perdagangan yang efisien dan kepastian hukum juga menjadi faktor yang menentukan. Melihat potensi menciptakan nilai tambah dari pengembangan dan pengalihan investasi, ditambah keunggulan komparatif dan kompetitif yang dimiliki, Jawa Timur memiliki kesiapan dan keunggulan untuk ambil bagian. Penanaman investasi baru maupun pemindahan investasi ke Jawa Timur akan berdampak pada kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi atau keterampilan baru. Dunia usaha umumnya akan melaksanakan *re-engineering* dan *re-structuring* di segala bidang untuk menyesuaikan terhadap tuntutan perubahan. Akibatnya akan terjadi perubahan terhadap posisi permintaan (*supply*) dan penawaran (*demand*) tenaga kerja, struktur persyaratan jabatan maupun kompetensi kerja. Mengacu pada potensi Jawa Timur sebagai pusat pertumbuhan ekonomi utama di Indonesia Timur, maka sektor-sektor industri yang diperkirakan akan banyak berkembang dan membutuhkan tenaga kerja diantaranya adalah sektor migas (olahan mineral), industri olahan (manufaktur), jasa dan perdagangan, hotel/restoran, dan industri olahan hasil-hasil pertanian. Tenaga kerja yang dibutuhkan setidaknya untuk mengisi peluang tenaga *semi skill* dan *full skill*, baik untuk tingkat profesional/manajerial maupun teknisi/operator.

Beralih pada kondisi ketenagakerjaan di Jawa Timur. BPS Provinsi Jawa Timur melansir, pada tahun 2013 angkatan kerja berjumlah 20.137.795 orang. Dari angkatan kerja yang ada, penduduk yang bekerja sebanyak 19.266.457 orang (95,67%), sedangkan pencari kerja yang tidak/belum terserap di pasar kerja sebanyak 871.338 orang. Dengan demikian TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Jawa Timur tahun 2013 menjadi 4,33%. Angka ini mengalami kenaikan dibandingkan kondisi di tahun 2012, dimana angkatan kerjanya berjumlah 19.901.558 orang (naik 1,18% di tahun 2013). Adapun jumlah penduduk yang bekerja di tahun 2012 sebanyak 19.081.995 orang (naik 0,96% di tahun 2013), sementara itu penganggurnya berjumlah 819.563 orang (naik 6,28% di tahun 2013), dengan TPT 4,12%.

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Jawa Timur adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan (1) tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, (3) masih rendahnya kualitas angkatan kerja, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai, dan (5) motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah. Pengangguran bisa bersifat sementara, terutama dikalangan yang baru lulus memerlukan waktu sebelum mereka mendapatkan pekerjaan. Diindikasikan pula kecenderungan pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik khususnya yang berpendidikan sekolah menengah ke atas karena adanya ketidaksesuaian antara isi pendidikan dengan jenis pekerjaan yang diinginkan di satu pihak, serta kebutuhan ketrampilan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lain pihak. Belum lagi potensi kenaikan angka pengangguran usia muda berumur 15 – 19 tahun.

Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan mengakibatkan rendahnya daya saing dan kekuatan tawar di pasar kerja, terutama bagi angkatan kerja muda. Kualifikasi mereka belum mampu memenuhi tuntutan dan persaingan pasar kerja global yang membutuhkan tenaga kerja profesional. Terlebih penerapan perjanjian perdagangan bebas ASEAN - Cina (ACFTA : *ASEAN - China Free Trade Agreement*) maupun AEC (*ASEAN Economic Community*) mengakibatkan pasar kerja tidak lagi memiliki batas negara sehingga tenaga kerja yang mampu bersaing adalah tenaga kerja yang memenuhi standar profesional.

Beralih pada isu kependudukan. Perkembangan jumlah penduduk Jawa Timur saat ini relatif terkendali, namun tingkat kepadatannya semakin jauh melewati angka kepadatan penduduk yang ideal di Jawa Timur ( $\pm 700$  jiwa/km<sup>2</sup>). BPS Prov. Jawa Timur mencatat laju pertumbuhan penduduk Jawa Timur selama 10 tahun terakhir sebesar 0,75%. Dengan tingkat kepadatan penduduk yang semakin jauh melampaui batas ideal, timbul berbagai dampak sosial seperti tingginya pengangguran, kemiskinan, daerah urban, krisis pangan, daya dukung alam dan tingginya tingkat kriminalitas. Sedangkan di sisi lain masih banyak daerah di luar Jawa yang kekurangan penduduk dengan tingkat kepadatan penduduk yang rendah. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan pembangunan antar wilayah yang berdampak pada adanya perbedaan tingkat kesejahteraan dan perkembangan ekonomi antar wilayah.

Tabel 3.1  
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi  
Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAAT INI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Hasil analisis gambaran pelayanan Disnakertransduk Prov. Jatim	Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten	SPM Bidang Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur &amp; SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas &amp; kualitas pelatihan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum maksimalnya sosialisasi &amp; pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.</li> </ul>

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAAT INI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			usaha/industri, dunia pendidikan.	yg dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai.	
			Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.	Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik.	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
			Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.	Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK.	
			Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.		
			Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.		
	Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.	Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah).	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.
			Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.	Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch).	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
			Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.	Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja.	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
			Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal.	Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja.	
			Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.	Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja.	
				Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jatim).	
				Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan.	
				Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset).	
				Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja.	
	Perselisihan hubungan Industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama belum optimal.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Minimnya kualitas dan kuantitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan.	Minimnya kepedulian perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit di perusahaannya.	Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.
			Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama.	Fungsi LKS Bipartit di perusahaan belum optimal sehingga banyak kasus perselisihan tidak dapat diselesaikan secara internal.	
			Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja.	Regulasi aturan mengenai upah minimum masih belum bisa dijadikan acuan secara permanen.	

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAAT INI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja.	
	Kepesertaan buruh/pekerja pada Program Jamsostek belum optimal.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan Jamsostek bagi buruh/pekerja masih belum optimal..	Kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Jamsostek.	Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.
	Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan (pemeriksaan perusahaan & pengujian peralatan di perusahaan) belum optimal.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Jatim.	Minimnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan perusahaannya sesuai UU No. 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.	Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.
Belum optimalnya penegakan hukum norma ketenagakerjaan.			Belum optimalnya kepatuhan perusahaan untuk menerapkan hukum norma ketenagakerjaan.		
Belum optimalnya mekanisme pelaporan pengawasan ketenagakerjaan melalui Permenakertrans No. 09 Tahun 2005.					
	Belum optimalnya pemindahan dan penempatan transmigrasi.	--	Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian.	Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya) yg menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran.	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/ sering tertunda keberangkatannya.
Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian.			Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerja sama antar daerah yg telah dilakukan.		
			Jadwal dan alat transportasi yang digunakan.		
	Kepemilikan dokumen kependudukan belum maksimal, khususnya untuk akte kelahiran dan akte kematian.	--	Implementasi NIK (Nomor Induk Kependudukan) Tunggal, SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan) dan database kependudukan belum optimal.	Masih rendahnya kesadaran masyarakat akan kepemilikan dokumen kependudukan yang sah (masih banyak dokumen kependudukan ganda).	Database kependudukan belum sepenuhnya akurat.
			Perubahan UU No. 23 Tahun 2006 menjadi UU No. 24 Tahun 2013 belum berlaku secara efektif.		
Hasil analisis Renstra Kemnakertrans	- Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten. - Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas. - Iklim hubungan Industrial belum sepenuhnya kondusif. - Pengawasan ketenagakerjaan belum optimal.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	- Masih belum berfungsinya BLK secara maksimal, baik di Pusat maupun di daerah. - Masih belum terpenuhinya kebutuhan Instruktur di BLK. - Masih perlunya penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan. - Terbatasnya kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan. - Rendahnya perlindungan bagi pekerja di luar negeri. - Masih rendahnya kesempatan dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja.	- Belum sinkronnya kebijakan ketenagakerjaan Pusat dengan kebijakan/peraturan daerah. - Masih lemahnya lembaga hubungan industrial. - Masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja. - Masih banyaknya anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. - Masih rendahnya kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri. - Banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja Indonesia akibat ketidaksesuaian kompetensi.	- Pelayanan pelatihan kerja belum optimal. - Belum optimalnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja. - Informasi pasar kerja belum optimal. - Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. - Masih relatif tingginya konflik ketenagakerjaan. - Perlindungan tenaga kerja belum memadai. - Penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan belum optimal.
	Belum optimalnya pemindahan dan penempatan transmigrasi		--	- Tidak seimbang animo masyarakat dengan kesempatan bertransmigrasi. - Masih banyak lokasi yang dicadangkan maupun dikembangkan belum clear and	- Masih rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi. - Masih banyaknya lokasi transmigrasi yang tidak berkembang.

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAAT INI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			clean. - Rendahnya kualitas sarana dan prasarana di lokasi transmigrasi. - Belum optimalnya pengelolaan potensi di kawasan transmigrasi.		
Hasil analisis Renstra Kemdagri	Belum optimalnya pelayanan administrasi kependudukan	--			

Berbagai permasalahan terkait tugas dan fungsi pelayanan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur tidak terlepas dari adanya berbagai isu strategis di lingkup eksternal, mulai dari isu internasional, isu nasional, hingga regional ataupun lokal di Jawa Timur sendiri. Urian lebih lengkap dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3.2  
Identifikasi Isu-Isu Strategis (Lingkungan Eksternal)

NO	ISU STRATEGIS			
	DINAMIKA INTERNASIONAL	DINAMIKA NASIONAL	DINAMIKA REGIONAL/LOKAL	LAIN-LAIN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Perkembangan ekonomi dunia yang fluktuatif.	Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).	Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).	<i>Gender Mainstreaming (Pengarus-utamaan Gender).</i>
2	- APEC ( <i>Asia Pacific Economic Cooperation</i> ). - ACFTA ( <i>ASEAN-China Free Trade Agreement</i> ). - AEC ( <i>ASEAN Economic Community</i> ). - MDGs ( <i>Millenium Development Goals</i> ).	Kualitas/kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.	Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.	
3	Pekerjaan yang Layak atau <i>Decent Work</i> (ILO).	- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional Tahun 2013 sebesar 6,25%. - Berlakunya BPJS Ketenaga-kerjaan per 1 Januari 2014.	- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Jawa Timur Tahun 2013 sebesar 4,33%. - Tingginya disparitas Upah Minimum Kab/Kota (UMK) di Jawa Timur (Tahun 2014 UMK tertinggi Rp. 2.200.000,- dan terendah Rp. 1.000.000,-). - Berlakunya BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014.	
4	HDI ( <i>Human Development Index</i> ).	IPM (Indeks Pembangunan Manusia) ranking 124 dari 187 Negara.	IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Jawa Timur ranking 17 dari 34 Provinsi.	
5	<i>Social Protection Floor</i> .	MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).	Angka kemiskinan Jawa Timur Tahun 2013 tertinggi dibandingkan Provinsi lain.	
6		Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.	Pemanfaatan bonus demografi.	
7		Disparitas wilayah.	Disparitas wilayah.	

### 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur

Untuk mengenali faktor-faktor yang menghambat maupun mendorong pelaksanaan pelayanan ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan oleh Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur terhadap pencapaian visi, misi dan fokus program Gubernur

dan Wakil Gubernur Jawa Timur, maka dilakukan identifikasi lebih lanjut sebagaimana diuraikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan**  
**Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur**  
**Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur**

Visi: "JAWATIMURLEBIH SEJAHTERA, BERKEADILAN, MANDIRI, BERDAYASAING, DAN BERAKHLAK"				
Misi : "Makin Mandiri dan Sejahtera Bersama Wong Cilik"				
NO	MISI DAN PROGRAM GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR JAWA TIMUR	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<p>Misi 1 : Meningkatkan kesejahteraan rakyat yang berkeadilan.</p> <p>Program :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mendorong pengembangan dan pemberdayaan agroindustri berbasis industri kerakyatan yang memanfaatkan hasil pertanian setempat yang dapat menyerap tenaga kerja lokal.</li> <li>- Memperluas skala pelatihan ketrampilan tenaga kerja melalui pengembangan Balai Latihan Kerja berstandar internasional.</li> <li>- Memperluas akses pencari kerja (angkatan kerja) terhadap lapangan kerja melalui job fair, magang, antar kerja antar daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>- Meningkatkan pelatihan ketrampilan kerja para santri pondok pesantren, termasuk bantuan sarana, agar dapat melakukan usaha produktif.</li> </ul>	<p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.</li> <li>- UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.</li> <li>- Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.</li> </ul> <p><u>Penempatan tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.</li> <li>- Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.</li> <li>- Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.</li> </ul> <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.</li> </ul> <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.</li> <li>- Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.</li> </ul>	<p><b>INTERNAL :</b></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur &amp; SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas &amp; kualitas pelatihan.</li> <li>- Belum maksimalnya sosialisasi &amp; pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan.</li> <li>- Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.</li> <li>- Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.</li> <li>- Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.</li> </ul> <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.</li> <li>- Sistem, mekanisme &amp; sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal &amp; efektif.</li> <li>- Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda &amp; berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.</li> <li>- Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal &amp; informal belum optimal.</li> <li>- Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan &amp; perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.</li> </ul> <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan.</li> <li>- Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja.</li> </ul> <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Jatim.</li> <li>- Lemahnya penegakan hukum norma ketenagakerjaan.</li> <li>- Belum optimalnya mekanisme pelaporan pengawasan ketenagakerjaan melalui Permenakertrans No. 09 Tahun 2005.</li> <li>- Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan Jamsostek bagi buruh/pekerja masih minim.</li> </ul>	<p><b>INTERNAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revitalisasi UPT PK/BLK menjadi bertaraf internasional.</li> <li>- Meningkatnya MoU dengan perusahaan &amp; stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan.</li> <li>- Rintisan laboratorium produktivitas untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.</li> <li>- Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.</li> <li>- Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping &amp; penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.</li> <li>- Sistem Komputerisasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (Sisko KTKLN) serta Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) untuk meminimalkan masalah TKI.</li> <li>- Tim Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Prov. Jatim sebagai koordinasi lintas instansi sektoral terkait upaya penciptaan kesempatan kerja secara terpadu.</li> <li>- Peningkatan peran URC (Unit Reaksi Cepat) dalam penanggulangan permasalahan hubungan industrial.</li> <li>- Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma ketenagakerjaan.</li> <li>- Satgas Sikat TKI Ilegal untuk mendorong optimalisasi perlindungan TKI.</li> </ul>

		<p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian.</li> <li>- Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian.</li> </ul> <p><b>EKSTERNAL :</b></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/ kompeten masih tinggi.</li> <li>- Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai.</li> <li>- Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik.</li> <li>- Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK.</li> </ul> <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah).</li> <li>- Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch).</li> <li>- Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja.</li> <li>- Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja.</li> <li>- Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja.</li> <li>- Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jatim).</li> <li>- Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan.</li> <li>- Angkatan kerja (terutama yg berusia muda ) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset).</li> <li>- Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja.</li> </ul> <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kepedulian perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit di perusahaannya.</li> <li>- Fungsi LKS Bipartit di perusahaan belum optimal sehingga banyak kasus perselisihan tidak dapat diselesaikan secara internal.</li> <li>- Regulasi aturan mengenai upah minimum masih belum bisa dijadikan acuan secara permanen.</li> <li>- Kurang optimalnya fungsinya Dewan Pengupahan &amp; LKS Tripartit.</li> <li>- Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja.</li> </ul> <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Jamsostek.</li> <li>- Minimnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan perusahaannya sesuai UU No. 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.</li> <li>- Belum optimalnya kepatuhan perusahaan untuk menerapkan hukum norma ketenagakerjaan.</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan &amp; sarpras lainnya) yg menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran.</li> <li>- Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerja sama antar daerah yg telah dilakukan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rintisan Program Transmigrasi-AKAD terpadu mandiri untuk mengoptimalkan penempatan transmigrasi sekaligus penempatan Antar Kerja Antar Daerah.</li> <li>- Peraturan-peraturan Daerah Prov. Jatim di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan, diantaranya Perda tentang penempatan dan perlindungan TKI, ijin mempekerjakan tenaga asing, ketransmigrasian, serta penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.</li> </ul> <p><b>EKSTERNAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan &amp; memperluas jangkauan pelayanan.</li> <li>- Program CSR (Corporate Social Responsibility) perusahaan untuk pemberdayaan masyarakat.</li> <li>- Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten.</li> <li>- Perubahan Program Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan.</li> <li>- Rintisan kerjasama Province to Province dibidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan.</li> <li>- Keberadaan lembaga/asosiasi profesi.</li> <li>- Peningkatan pembuatan PP (Peraturan Perusahaan) dan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) di perusahaan.</li> </ul>
--	--	--	---



5	<p>Misi 4 :Meningkatkan reformasi birokrasi dan pelayanan publik.</p> <p>Program :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan efisiensi dan efektivitas ketatalaksanaan dan prosedur pada semua tingkat pelayanan publik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Database kependudukan belum sepenuhnya akurat.</li> </ul>	<p><b>INTERNAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementasi NIK (Nomor Induk Kependudukan) Tunggal, SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan) dan database kependudukan belum optimal.</li> <li>- Perubahan UU No. 23 Tahun 2006 menjadi UU No. 24 Tahun 2013 belum berlaku secara efektif.</li> </ul> <p><b>EKSTERNAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih rendahnya kesadaran masyarakat akan kepemilikan dokumen kependudukan yang sah (masih banyak dokumen kependudukan ganda).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perubahan UU No. 23 Tahun 2006 menjadi UU No. 24 Tahun 2013 akan segera berlaku efektif sehingga mendorong peningkatan kepemilikan dokumen kependudukan.</li> </ul>
---	--	--	--	--

### 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Disnakertransduk Prov. Jawa Timur

Permasalahan pelayanan ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan yang dilaksanakan oleh Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur dapat diidentifikasi berdasarkan sasaran Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Renstra Kementerian Dalam Negeri, dengan uraian berikut :

Tabel 3.4  
Permasalahan Pelayanan  
Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur  
Berdasarkan Sasaran Renstra K/L beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPDPROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<p><b>Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja.</li> <li>2. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.</li> <li>3. Terwujudnya hubungan industrial yg harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial.</li> <li>4. Meningkatkan penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja.</li> <li>5. Terwujudnya permukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yg layak.</li> <li>6. Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi yg terintegrasi dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah yg berdaya saing.</li> <li>7. Terselenggaranya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Kemnakertrans.</li> <li>8. Tercapainya ketaatan dan kepatuhan aparat serta mitra kerja dalam mewujudkan tata pemerintahan yg baik, bersih, transparan, akuntabel dan bebas dari unsur kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN).</li> </ol>	<p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.</li> <li>- UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.</li> <li>- Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.</li> </ul> <p><u>Penempatan tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.</li> <li>- Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.</li> <li>- Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.</li> </ul> <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.</li> </ul> <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.</li> <li>- Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.</li> </ul>	<p><b>INTERNAL :</b></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur &amp; SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas &amp; kualitas pelatihan.</li> <li>- Belum maksimalnya sosialisasi &amp; pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan.</li> <li>- Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.</li> <li>- Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.</li> <li>- Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.</li> </ul> <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.</li> <li>- Sistem, mekanisme &amp; sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal &amp; efektif.</li> <li>- Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda &amp; berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.</li> <li>- Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal &amp; informal belum optimal.</li> <li>- Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan &amp; perluasan kesempatan kerja</li> </ul>	<p><b>INTERNAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revitalisasi UPT PK/BLK menjadi bertaraf internasional.</li> <li>- Meningkatnya MoU dengan perusahaan &amp; stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan.</li> <li>- Rintisan laboratorium produktivitas untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.</li> <li>- Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.</li> <li>- Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping &amp; penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.</li> <li>- Sistem Komputerisasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (Sisko KTKLN) serta Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) untuk meminimalkan masalah TKI.</li> </ul>

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPDPROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
9.	Meningkatnya pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan, serta data dan informasi untuk mendukung kebijakan Kemnakertrans.		<p>dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.</p> <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan.</li> <li>- Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja.</li> </ul> <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Jatim.</li> <li>- Lemahnya penegakan hukum norma ketenagakerjaan.</li> <li>- Belum optimalnya mekanisme pelaporan pengawasan ketenagakerjaan melalui Permenakertrans No. 09 Tahun 2005.</li> <li>- Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan Jamsostek bagi buruh/pekerja masih minim.</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian.</li> <li>- Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian.</li> </ul> <p><b>EKSTERNAL :</b></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi.</li> <li>- Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai.</li> <li>- Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik.</li> <li>- Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK.</li> </ul> <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah).</li> <li>- Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (<i>mismatch</i>).</li> <li>- Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja.</li> <li>- Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja.</li> <li>- Masih relatif kecilnya kepedulian perusaha-haan untuk melaporkan lowongan kerja.</li> <li>- Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jatim).</li> <li>- Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan.</li> <li>- Angkatan kerja (terutama yg berusia muda ) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset).</li> <li>- Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja.</li> </ul> <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kepedulian perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit di perusahaannya.</li> <li>- Fungsi LKS Bipartit di perusahaan belum optimal sehingga banyak kasus perselisihan tidak dapat diselesaikan secara internal.</li> <li>- Regulasi aturan mengenai upah minimum masih belum bisa dijadikan acuan secara permanen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tim Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Prov. Jatim sebagai koordinasi lintas instansi sektoral terkait upaya penciptaan kesempatan kerja secara terpadu.</li> <li>- Peningkatan peran URC (Unit Reaksi Cepat) dalam penanggulangan permasalahan hubungan industrial.</li> <li>- Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma ketenagakerjaan.</li> <li>- Satgas Sikat TKI Ilegal untuk mendorong optimalisasi perlindungan TKI.</li> <li>- Rintisan Program Transmigrasi-AKAD terpadu mandiri untuk mengoptimalkan penempatan transmigrasi sekaligus penempatan Antar Kerja Antar Daerah.</li> <li>- Peraturan-peraturan Daerah Prov. Jatim di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan, diantaranya Perda tentang penempatan dan perlindungan TKI, ijin mempekerjakan tenaga asing, ketransmigrasian, serta penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.</li> </ul> <p><b>EKSTERNAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan &amp; memperluas jangkauan pelayanan.</li> <li>- Program CSR (Corporate Social Responsibility) perusahaan untuk pemberdayaan masyarakat.</li> <li>- Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten.</li> <li>- Perubahan Program Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan.</li> <li>- Rintisan kerjasama <i>Province to Province</i> dibidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan.</li> <li>- Keberadaan lembaga/asosiasi profesi.</li> <li>- Peningkatan pembuatan PP (Peraturan Perusahaan) dan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) di perusahaan.</li> </ul>

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPDPROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurang optimalnya fungsinya Dewan Pengupahan &amp; LKS Tripartit.</li> <li>- Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja.</li> </ul> <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Jamsostek.</li> <li>- Minimnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan perusahaannya sesuai UU No. 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.</li> <li>- Belum optimalnya kepatuhan perusahaan untuk menerapkan hukum norma ketenagakerjaan.</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan &amp; sarpras lainnya) yg menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran.</li> <li>- Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerja sama antar daerah yg telah dilakukan.</li> </ul>	
2	<p>Renstra Kementerian Dalam Negeri (<i>terkait administrasi kependudukan</i>) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tertib database kependudukan berbasis NIK Nasional dan pelayanan dokumen kependudukan.</li> <li>2. Terwujudnya pemberian NIK pada setiap penduduk.</li> <li>3. Terciptanya koneksitas NIK dengan identitas kependudukan.</li> <li>4. Tersedianya regulasi daerah tentang administrasi kependudukan.</li> <li>5. Terwujudnya perencanaan dan keserasian kebijakan kependudukan.</li> <li>6. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam administrasi kependudukan.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Database kependudukan belum sepenuhnya akurat.</li> </ul>	<p><b>INTERNAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementasi NIK (Nomor Induk Kependudukan) Tunggal, SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan) dan database kependudukan belum optimal.</li> <li>- Perubahan UU No. 23 Tahun 2006 menjadi UU No. 24 Tahun 2013 belum berlaku secara efektif.</li> </ul> <p><b>EKSTERNAL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih rendahnya kesadaran masyarakat akan kepemilikan dokumen kependudukan yang sah (masih banyak dokumen kependudukan ganda).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perubahan UU No. 23 Tahun 2006 menjadi UU No. 24 Tahun 2013 akan segera berlaku efektif sehingga mendorong peningkatan kepemilikan dokumen kependudukan.</li> </ul>

### 3.4 Penentuan Isu-isu Strategis

Berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, maka Disnakertransduk Prov. Jawa Timur memiliki tugas dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan. Adapun urusan pemerintahan yang diemban oleh Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur meliputi 2 (dua) urusan yakni :

- a. **2 (dua) urusan wajib**, terdiri dari (1) ketenagakerjaan, dan (2) kependudukan dan catatan sipil.
- b. **1 (satu) urusan pilihan**, yaitu ketransmigrasian.

Pada pelaksanaan urusan pemerintahan tersebut, terdapat berbagai permasalahan yang menyebabkan pelayanan di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan tidak bisa berjalan optimal. Untuk itu diperlukan identifikasi sasaran agar dapat menetapkan capaian kinerja pelayanan di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan di Jawa Timur.

Selanjutnya, dilakukan *review* terhadap faktor-faktor dari pelayanan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur yang mempengaruhi permasalahan pelayanan, ditinjau dari (1) gambaran pelayanan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur, serta (2) sasaran jangka menengah pada Renstra K/L.

Berikutnya, disusun metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Rencana Strategis Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019. Metode penentuan isu-isu strategis pelayanan Disnakertransduk Prov. Jawa Timur dilakukan dengan cara :

- 1) Pembahasan melalui forum *Focussed Group Discussion* (FGD) dengan melibatkan pihak-pihak yang memiliki pengalaman merumuskan isu-isu strategis.
- 2) Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut :
  - a. Menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah ditetapkan, dengan mengisi tabel sebagai berikut :

Tabel 3.4  
Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis

No	Kriteria	Bobot
1	Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran Renstra K/L atau Renstra Disnakertransduk Prov. Jawa Timur	20
2	Merupakan tugas dan tanggungjawab Disnakertransduk Prov. Jawa Timur	10
3	Dampak yang ditimbulkannya terhadap publik	20
4	Memiliki daya ungkit untuk pembangunan daerah	10
5	Kemungkinan atau kemudahannya ditangani	15
6	Prioritas janji politik yang perlu diwujudkan	25
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

- b. Melakukan penilaian terhadap isu strategis terhadap kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan skala tersebut, dengan mengisi tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5  
Nilai Skala Kriteria

No	Nilai Skala Kriteria ke							Total Skor
	Isu Strategis	1	2	3	4	5	6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(12)
1	Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.	0.25	0.13	0.25	0.13	0.19	0.31	1.26
2	UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.	0.25	0.14	0.25	0.10	0.19	0.31	1.24
3	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.	0.24	0.12	0.22	0.12	0.17	0.29	1.16
4	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.	0.23	0.12	0.22	0.11	0.18	0.27	1.13
5	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	0.23	0.11	0.23	0.12	0.17	0.26	1.12

No	Nilai Skala Kriteria ke							Total Skor
	Isu Strategis	1	2	3	4	5	6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(12)
6	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.	0.23	0.12	0.21	0.11	0.19	0.25	1.11
7	Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.	0.22	0.13	0.21	0.10	0.18	0.24	1.08
8	Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.	0.19	0.10	0.18	0.20	0.12	0.21	1.00
9	Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.	0.22	0.11	0.21	0.09	0.18	0.23	1.04
10	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.	0.18	0.09	0.18	0.09	0.14	0.23	0.92
11	Database kependudukan belum sepenuhnya akurat.	0.18	0.10	0.18	0.08	0.13	0.22	0.89

- c. Menghitung rata-rata skor/bobot setiap isu strategis dengan mengakumulasikan nilai tiap-tiap isu strategis dibagi jumlah peserta, yang dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6  
Rata-Rata Skor Isu-isu strategis

No	Isu-Isu Strategis	Total Skor	Rata-Rata Skor	Peringkat
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.	1.26	0.090	1
2	UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.	1.24	0.089	2
3	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.	1.16	0.082	3
4	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.	1.13	0.080	4
5	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	1.12	0.080	5
6	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.	1.11	0.079	6
7	Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.	1.08	0.077	7
8	Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.	1.00	0.071	9
9	Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.	1.04	0.074	8
10	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.	0.92	0.066	10
11	Database kependudukan belum sepenuhnya akurat.	0.89	0.063	11

Dari hasil rata-rata skor tersebut, dilakukan pemeringkatan terhadap isu-isu strategis ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.
2. UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.

3. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.
4. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
5. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
6. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
7. Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.
8. Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.
9. Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.
10. Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.
11. Database kependudukan belum sepenuhnya akurat.