

## BAB IV VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

### 4.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

Visi merupakan gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai oleh Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Sedangkan misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur. Visi dan misi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur secara jelas menunjukkan apa yang menjadi cita-cita layanan terbaik Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur, baik dalam upaya mewujudkan **Visi Gubernur Jawa Timur yaitu “Jawa Timur Lebih Sejahtera, Berkeadilan, Mandiri, Berdaya Saing, dan Berakhlak”**, dan **Misi Gubernur Jawa Timur yaitu “Makin Mandiri dan Sejahtera Bersama Wong Cilik”**, maupun dalam upaya mencapai kinerja pembangunan di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan di Jawa Timur pada aspek kesejahteraan, layanan dan peningkatan daya saing daerah dengan mempertimbangkan permasalahan dan isu strategis yang relevan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Timur, Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan. Selanjutnya, visi dan misi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur diuraikan lebih lanjut sebagai berikut :

#### 4.1.1 Visi

Visi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur adalah :

**“TERWUJUDNYA TENAGA KERJA YANG BERDAYA SAING DAN HARMONIS,  
MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG MANDIRI, DAN ADMINISTRASI  
KEPENDUDUKAN YANG PROFESIONAL”**

Penetapan visi tersebut dilakukan melalui perumusan perwujudan visi, sebagaimana dapat dilihat secara lebih terinci pada tabel berikut :

Tabel 4.1  
Perumusan Perwujudan Visi

ISU STRATEGIS	ISU STRATEGIS1 (KETENAGAKERJAAN)	ISU STRATEGIS2 (KETRANSMIGRASIAN)	ISU STRATEGIS3 (KEPENDUDUKAN)
<b>PERMASALAHAN PEMBANGUNAN DAERAH</b>  - Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT Pelatihan Kerja atau BLK..	□	Perkembangan ekonomi dunia yang fluktuatif.	□
	□	APEC ( <i>Asia Pacific Economic Cooperation</i> ).	□
	□	MDGs ( <i>Millenium Development Goals</i> ).	□
	□	HDI ( <i>Human Development Index</i> ) atau IPM (Indeks Pembangunan Manusia).	□
			□
			□

PERMASALAHAN PEMBANGUNAN DAERAH	ISU STRATEGIS	ISU STRATEGIS1 (KETENAGAKERJAAN)	ISU STRATEGIS2 (KETRANSMIGRASIAN)	ISU STRATEGIS3 (KEPENDUDUKAN)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih relatif tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan bagi tenaga kerja.</li> <li>- Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi dunia kerja.</li> <li>- Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.</li> <li>- Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.</li> <li>- Kurangnya kesiapan daerah tujuan penempatan transmigrasi.</li> <li>- Kepadatan penduduk semakin jauh dari ideal (belum optimalnya pengendalian pertumbuhan penduduk sebagai upaya meningkatkan kualitas penduduk).</li> <li>- Sebagian penduduk belum memiliki dokumen lengkap kependudukan, dan belum optimalnya pelaksanaan e-KTP.</li> </ul>						
	<input type="checkbox"/>	ACFTA ( <i>ASEAN-China Free Trade Agreement</i> ).	<input type="checkbox"/>	Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.	<input type="checkbox"/>	Kesetaraan gender.
	<input type="checkbox"/>	AEC ( <i>ASEAN Economic Community</i> ).	<input type="checkbox"/>	TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional dan Jawa Timur.	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Pekerjaan yang Layak atau <i>Decent Work</i> (ILO).	<input type="checkbox"/>	Angka kemiskinan Nasional dan Jawa Timur.	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	MDGs ( <i>Millenium Development Goals</i> ).	<input type="checkbox"/>	MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	HDI ( <i>Human Development Index</i> ) atau IPM (Indeks Pembangunan Manusia).	<input type="checkbox"/>	Disparitas wilayah.	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional dan Jawa Timur.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Angka kemiskinan Nasional dan Jawa Timur.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan & Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Tingginya disparitas Upah Minimum Kab/Kota (UMK) di Jawa Timur (Tahun 2014 UMK tertinggi Rp. 2.200.000,- dan terendah Rp. 1.000.000,-).	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Kesetaraan gender.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

Sedangkan visi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur dirumuskan lebih lanjut melalui perwujudan visi sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Perumusan Visi

NO	PERWUJUDAN VISI	POKOK-POKOK VISI	PERNYATAAN VISI
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- APEC, ACFTA, AEC mengarah pada <i>free flow of skilled labour</i> sehingga hanya tenaga kerja yang kompeten yang mampu bersaing dengan tenaga kerja asing di dalam negeri maupun di luar negeri.</li> <li>- Untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (<i>decent wor</i>), tenaga kerja harus memiliki keterampilan/kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha.</li> <li>- HDI (<i>Human Development Index</i>) atau IPM (Indeks Pembangunan Manusia) yang berkaitan dengan masih relatif rendahnya kualitas SDM.</li> <li>- Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi dan menanggung beban penduduk nonproduktif, sehingga penduduk produktif harus mendapatkan pekerjaan yang layak.</li> </ul>	<p>Tenaga kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdaya saing;</li> <li>- Harmonis.</li> </ul>	<p>TERWUJUDNYA TENAGA KERJA YANG BERDAYA SAING DAN HARMONIS, MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG MANDIRI, DAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN YANG PROFESIONAL</p>

NO	PERWUJUDAN VISI	POKOK-POKOK VISI	PERNYATAAN VISI
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan &amp; Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia) yang membuka peluang penyerapan tenaga kerja dalam jumlah banyak.</li> <li>- Tingginya disparitas Upah Minimum Kab/Kota (UMK) di Jawa Timur memiliki potensi terjadinya iklim hubungan industrial yang kurang kondusif.</li> </ul>		
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HDI (<i>Human Development Index</i>) atau IPM (Indeks Pembangunan Manusia) yang berkaitan dengan masih relatif rendahnya kualitas SDM.</li> <li>- Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi dan menanggung beban penduduk nonproduktif, sehingga penduduk produktif harus mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak.</li> <li>- Disparitas wilayah, menyebabkan tidak meratanya tingkat kesejahteraan penduduk.</li> </ul>	<b>Masyarakat transmigrasi :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mandiri.</li> </ul>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan kependudukan terbaru terkait NIK Tunggal dan tertib dokumen kependudukan.</li> </ul>	<b>Administrasi Kependudukan :</b> Profesional.	

Visi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur secara lebih terinci dapat dijelaskan melalui penjelasan visi sebagai berikut :

Tabel 4.3  
Penyusunan Penjelasan Visi

VISI	POKOK-POKOK VISI	PENJELASAN VISI
<b>TERWUJUDNYA TENAGA KERJA YANG BERDAYA SAING DAN HARMONIS, MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG MANDIRI, DAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN YANG PROFESIONAL</b>	<b>Tenaga kerja :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdaya saing;</li> <li>- Harmonis.</li> </ul>	<b>Tenaga kerja :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan keterampilan/kompetensinya sehingga semakin kompetitif/mampu bersaing untuk mengisi peluang kerja di dalam negeri maupun luar negeri;</li> <li>- Mampu menciptakan pekerjaan secara mandiri;</li> <li>- Bertambah produktivitas kerjanya;</li> <li>- Terjamin perlindungan dan hak-haknya dalam bekerja sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis.</li> </ul>
	<b>Masyarakat transmigrasi :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mandiri.</li> </ul>	<b>Masyarakat transmigrasi :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mampu meningkatkan usahanya;</li> <li>- Mampu mengembangkan kemandirian hidup dan melepaskan ketergantungan;</li> <li>- Mampu meningkatkan taraf hidupnya.</li> </ul>
	<b>Administrasi Kependudukan :</b> Profesional.	<b>Administrasi kependudukan :</b> Pemenuhan hak-hak dasar penduduk berupa dokumen kependudukan terpenuhi dan terjamin melalui pelaksanaan administrasi kependudukan yang profesional.

#### 4.1.2 Misi

Misi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur adalah :

1. Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.
2. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.
3. Meningkatkan pengawasan, perlindungan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.
4. Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri.

5. Memfasilitasi hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang profesional.

Penetapan misi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur tersebut merupakan hasil dari proses perumusan sebagaimana tertuang pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 4.4  
Perumusan Misi

NO	VISI	POKOK-POKOK VISI	MISI
1	TERWUJUDNYA TENAGA KERJA YANG BERDAYA SAING DAN HARMONIS, MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG MANDIRI, DAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN YANG PROFESIONAL	<b>Tenaga kerja :</b> - Berdaya saing; - Harmonis.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.</li> <li>2. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.</li> <li>3. Meningkatkan pengawasan, perlindungan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.</li> </ol>
2		<b>Masyarakat transmigrasi :</b> - Mandiri.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri.</li> </ol>
3		<b>Administrasi Kependudukan :</b> Profesional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Memfasilitasi hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang profesional.</li> </ol>

## 4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

Tabel 4.5  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan  
Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	0 (2013)	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-					
					2014	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri.	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.	81,20%	83,00%	85,00%	88,00%	91,00%	94,00%	97,00%
			2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagangkerjakan : - % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri. - % tenaga kerja magang ke luar negeri.	1,50%	2,00%	3,00%	4,00%	5,00%	6,00%	7,00%
			3. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas.	26,83%	30,00%	33,00%	36,00%	39,00%	42,00%	45,00%
2	Mewujudkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	58,41%	60,00%	62,00%	65,00%	67,50%	70,00%	72,00%
			2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).	75,00%	80,00%	82,00%	84,00%	86,00%	88,00%	90,00%
			3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.	35,49%	36,00%	38,00%	41,00%	44,00%	47,00%	50,00%
			4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.	1 : 3	1 : 3	1 : 4	1 : 5	1 : 6	1 : 7	1 : 8
3	Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta pengawasan norma ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/ buruh.	1. Meningkatkan kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	39,60%	42,00%	46,00%	50,00%	53,00%	55,00%	57,00%
			2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	104,57%	105,00%	106,00%	107,00%	108,00%	109,00%	110,00%
		2. Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh.	1. % pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani.	75,00%	80,00%	83,00%	86,00%	89,00%	92,00%	95,00%
			2. % penurunan kasus kecelakaan kerja.	9,75%	10,00%	11,00%	12,00%	13,00%	14,00%	15,00%

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	0 (2013)	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-					
					2014	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
4	Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan.	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).	60,00%	62,00%	64,00%	66,00%	68,00%	70,00%	72,00%
			2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	58,82%	60,00%	62,00%	64,00%	66,00%	68,00%	70,00%
5	Mewujudkan tertib administrasi kependudukan dan perlindungan terhadap hak-hak penduduk terkait kepemilikan dokumen kependudukan.	Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	92,28%	98,48%	98,79%	99,09%	99,39%	99,70%	100,00%

### 4.3 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

Perumusan berbagai alternatif strategi di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan dilakukan melalui pengidentifikasian terhadap kekuatan dan kelemahan yang menjadi faktor internal, serta peluang dan tantangan yang menjadi faktor eksternal, sebagaimana dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.6  
Penentuan Alternatif Strategi  
Pencapaian Indikator Sasaran Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian dan Kependudukan

<p style="text-align: center;"><b>FAKTOR EKSTERNAL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>FAKTOR INTERNAL</b></p>	<p><b>PELUANG :</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> di bidang 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> <li>- Perubahan UU No. 23 Tahun 2006 menjadi UU No. 24 Tahun 2013 akan segera berlaku efektif sehingga mendorong peningkatan kepemilikan akte kelahiran dan akte kematian.</li> </ul>	<p><b>TANTANGAN :</b></p> <p><u>DINAMIKA INTERNASIONAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan ekonomi &amp; moneter global.</li> <li>- APEC (<i>Asia Pacific Economic Cooperation</i>).</li> <li>- ACFTA (<i>ASEAN-China Free Trade Agreement</i>).</li> <li>- AEC (<i>ASEAN Economic Community</i>).</li> <li>- Pekerjaan yang Layak atau <i>Decent Work</i> (ILO).</li> <li>- MDGs (<i>Millenium Development Goals</i>).</li> <li>- HDI (<i>Human Development Index</i>).</li> <li>- <i>Social Protection Floor</i>.</li> </ul> <p><u>DINAMIKA NASIONAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).</li> <li>- Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.</li> <li>- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional Tahun 2013 sebesar 6,25%.</li> <li>- Berlakunya BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014.</li> <li>- Kualitas SDM.</li> <li>- IPM (Indeks Pembangunan Manusia) ranking 124 dari 187 Negara.</li> <li>- MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).</li> <li>- Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.</li> <li>- Disparitas wilayah.</li> </ul> <p><u>DINAMIKA REGIONAL/LOKAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).</li> <li>- Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.</li> <li>- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Jawa Timur Tahun 2013 sebesar 4,33%.</li> <li>- Tingginya disparitas Upah Minimum Kab/Kota (UMK) di Jawa Timur (Tahun 2014 UMK tertinggi Rp. 2.200.000,- dan terendah Rp. 1.000.000.).</li> <li>- Berlakunya BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014.</li> <li>- Kualitas SDM.</li> <li>- IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Jawa Timur ranking 17 dari 34 Provinsi.</li> <li>- Angka kemiskinan Jawa Timur Tahun 2013.</li> <li>- Pemanfaatan Bonus Demografi.</li> <li>- Disparitas wilayah.</li> </ul> <p><u>LAIN-LAIN :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Gender mainstreaming</i> (pengarusutamaan gender).</li> </ul>
<p><b>KEKUATAN :</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> </ul>	<p><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi pelatihan serta perbaikan kurikulum pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dgn tingkat keterampilan dan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja.</li> <li>2. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja.</li> <li>3. Peningkatan kualitas dan optimalisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja.</li> </ol>	<p><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan BLK bertaraf Internasional guna mendukung ketersediaan tenaga kerja profesional yang mampu bersaing di pasar kerja dalam dan luar negeri.</li> <li>2. Pembinaan dan pengembangan produktivitas masyarakat dan kalangan industri.</li> <li>3. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.</li> </ol>

<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>- Rintisan Program Transmigrasi-AKAD terpadu mandiri untuk mengoptimalkan penempatan transmigrasi sekaligus penempatan Antar Kerja Antar Daerah.</li> <li>- Perda 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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.</li> <li>5. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> <li>6. Peningkatan upaya pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.</li> <li>7. Penegakan hukum ketenagakerjaan.</li> <li>8. Peningkatan partisipasi, kerjasama antar pemerintah daerah asal dengan pemerintah daerah tujuan (penempatan).</li> <li>9. Pembinaan penduduk potensial untuk menciptakan masyarakat yang mandiri.</li> </ol>	
<p><b>KELEMAHAN :</b> <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><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kualitas dan optimalisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja.</li> <li>2. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>3. Pembudayaan kewirausahaan, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.</li> <li>4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> <li>5. Penguatan kapasitas dan pemberdayaan kelembagaan hubungan industrial untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis.</li> <li>6. Optimalisasi pelaksanaan dan pembudayaan K3 di tempat kerja.</li> <li>7. Peningkatan kualitas sumber daya calon transmigran.</li> <li>8. Peningkatan partisipasi pembinaan transmigran pasca penempatan.</li> <li>9. Optimalisasi pelayanan perpindahan dan penempatan transmigran.</li> <li>10. Terwujudnya tertib administrasi kependudukan.</li> <li>11. Terwujudnya sistem informasi administrasi kependudukan.</li> <li>12. Perlindungan pengakuan penentuan status pribadi dan status hukum setiap penduduk.</li> <li>13. Peningkatan kualitas pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.</li> </ol>	<p><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi pelatihan serta perbaikan kurikulum pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dgn tingkat keterampilan dan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja.</li> <li>2. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja.</li> <li>3. Pembinaan dan pengembangan produktivitas masyarakat dan kalangan industri.</li> <li>4. Peningkatan profesionalisme tenaga pelatihan dan instruktur pelatihan kerja.</li> <li>5. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>6. Peningkatan profesionalisme tenaga fungsional Pengantar Kerja.</li> <li>7. Perbaikan syarat kerja dan sistem pengupahan untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yg kondusif dan harmonis, serta mendukung upaya perlindungan dan perbaikan kesejahteraan pekerja.</li> <li>8. Peningkatan profesionalisme tenaga fungsional di bidang hubungan industrial.</li> <li>9. Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga fungsional pengawas ketenagakerjaan, serta fungsional litkayasa/perekayasa.</li> </ol>

<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><u>Kependudukan :</u></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>		
---	--	--

Dari berbagai alternatif strategi pencapaian indikator sasaran ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan yang telah dirumuskan pada tabel di atas, ditetapkan beberapa strategi pokok di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan, khususnya dalam upaya menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Beberapa strategi pokok dimaksud tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 4.7  
Penentuan Strategi

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	STRATEGI
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.  2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagangkerjakan : - % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri. - % tenaga kerja magang ke luar negeri.  3. % pertumbuhan produktivitas perusahaan/UKM yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas.	1. Penguatan daya saing penduduk usia kerja melalui penguatan UPT Pelatihan Kerja sebagai lembaga strategis untuk membekali kompetensi dan membangun keunggulan kompetisi. 2. Menggerakkan dan melakukan pendampingan alumni UPT Pelatihan Kerja melalui peran UPT Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (UPT PPTK). 3. Mengintensifkan fungsi Kios 3in1 dan meningkatkan jejaring kemitraan dengan dunia usaha. 4. Membangun jaring pengaman TPT melalui Program Pelatihan Alih Kerja (PAKER) atau alih profesi bagi pekerja ter-PHK agar tidak menambah angka penganggur.

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	STRATEGI
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. % pencari kerja yang ditempatkan.</li> <li>2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).</li> <li>3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.</li> <li>4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.</li> <li>3. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.</li> <li>4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> </ol>
3	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.</li> <li>2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan suasana ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, peran pengawas ketenagakerjaan, dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).</li> </ol>
4	Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. % pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani.</li> <li>2. % penurunan kasus kecelakaan kerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Melaksanakan komunikasi intensif dengan seluruh stakeholder, terutama Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB).</li> </ol>
5	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).</li> <li>2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan koordinasi lintas Provinsi dan Kemnakertrans untuk menambah kuota calon transmigran yang jumlah peminatnya cukup tinggi.</li> </ol>
6	Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperkuat jaringan data kependudukan.</li> </ol>

Tabel 4.8  
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

<b>VISI</b> : TERWUJUDNYA TENAGA KERJA, MASYARAKAT TRANSMIGRASI DAN PENDUDUK YANG LEBIH PRODUKTIF, BERDAYA SAING, MANDIRI, SEJAHTERA DAN TERLINDUNGI			
<b>MISI I</b> : Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri.	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan daya saing penduduk usia kerja melalui penguatan UPT Pelatihan Kerja sebagai lembaga strategis untuk membekali kompetensi dan membangun keunggulan kompetisi.</li> <li>2. Menggerakkan dan melakukan pendampingan alumni UPT Pelatihan Kerja melalui peran UPT Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (UPT PPTK).</li> <li>3. Mengintensifkan fungsi Kios 3in1 dan meningkatkan jejaring kemitraan dengan dunia usaha.</li> <li>4. Membangun jaring pengaman TPT melalui Program Pelatihan Alih Kerja (PAKER) atau alih profesi bagi pekerja ter-PHK agar tidak menambah angka penganggur.</li> </ol>	Peningkatan keterampilan, kompetensi dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing.
<b>MISI II</b> : Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan keluar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.</li> <li>3. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.</li> <li>4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang layak di sektor formal dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.</li> <li>2. Pengembangan dan perluasan penciptaan kesempatan kerja di sektor informal yang produktif dan remuneratif.</li> </ol>
<b>MISI III</b> : Meningkatkan pengawasan, perlindungan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta pengawasan norma ketenagakerjaan dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.</li> <li>2. Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan suasana ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, peran pengawas ketenagakerjaan, dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).</li> <li>2. Melaksanakan komunikasi intensif dengan seluruh stakeholder, terutama Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB).</li> </ol>	<p>Pengelolaan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang dinamis, dialogis dan harmonis.</p> <p>Peningkatan intensitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penegakan hukum norma ketenagakerjaan</p>

<b>MISI IV</b> : Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri.			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan.	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. Meningkatkan koordinasi lintas Provinsi dan Kemnakertrans untuk menambah kuota calon transmigran yang jumlah peminatnya cukup tinggi.	Pembinaan dan penempatan transmigran untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan memberikan peluang usaha di kawasan transmigrasi dalam rangka mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan berkualitas.
<b>MISI V</b> : Memfasilitasi hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang profesional.			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan tertib administrasi kependudukan dan perlindungan terhadap hak-hak penduduk terkait kepemilikan dokumen kependudukan	Meningkatnya akurasi data kependudukan.	1. Memperkuat jaringan data kependudukan.	Fasilitasi dan pembinaan administrasi kependudukan untuk memenuhi dan melindungi hak-hak penduduk terkait kepemilikan dokumen kependudukan.