



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Hasil pengukuran kinerja terhadap 11 Program (meliputi 7 Program Pembangunan dan 4 Program Rutin) dan 90 kegiatan (meliputi 85 kegiatan pembangunan dan 5 kegiatan yang termasuk ke dalam Program Rutin) sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2015, menunjukkan bahwa secara umum Disnakertransduk Prov. Jawa Timur telah mencapai kinerja baik terkait pelaksanaan pembangunan dibidang Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian dan Kependudukan. Meski demikian masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi target. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja. Untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten, maka penetapan indikator-indikator kinerja serta rencana pencapaiannya dilakukan sejak awal perencanaan program dan kegiatan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dari setiap indikator kinerja sasaran dengan realisasi yang dicapai oleh indikator kinerja tersebut, sehingga diketahui selisih kinerjanya (*performance gap*). Berdasarkan *performance gap* tersebut, dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Dalam proses pengukuran kinerja tersebut, diperhatikan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisiensi dan efektivitas.

Penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran dilakukan dengan menggunakan 2 (dua) jenis skala penilaian pengukuran yang masing-masing terdiri dari 4 (empat) kategori sebagai berikut :



a. Untuk indikator sasaran yang bermakna capaian positif, skala penilaiannya :

SKOR	CAPAIAN	KATEGORI
4	> 100 %	Sangat baik
3	75 % - 100 %	Baik
2	55 % - 74 %	Cukup
1	< 55 %	Kurang

b. Untuk indikator sasaran yang bermakna capaian negatif, skala penilaiannya :

SKOR	CAPAIAN	KATEGORI
1	> 100 %	Kurang
2	75 % - 100 %	Cukup
3	55 % - 74 %	Baik
4	< 55 %	Sangat Baik

A. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2015

1. TUJUAN 1 DAN SASARAN 1

Tujuan 1 : Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri.

Sasaran 1 : Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.

1.1 Perbandingan Kinerja

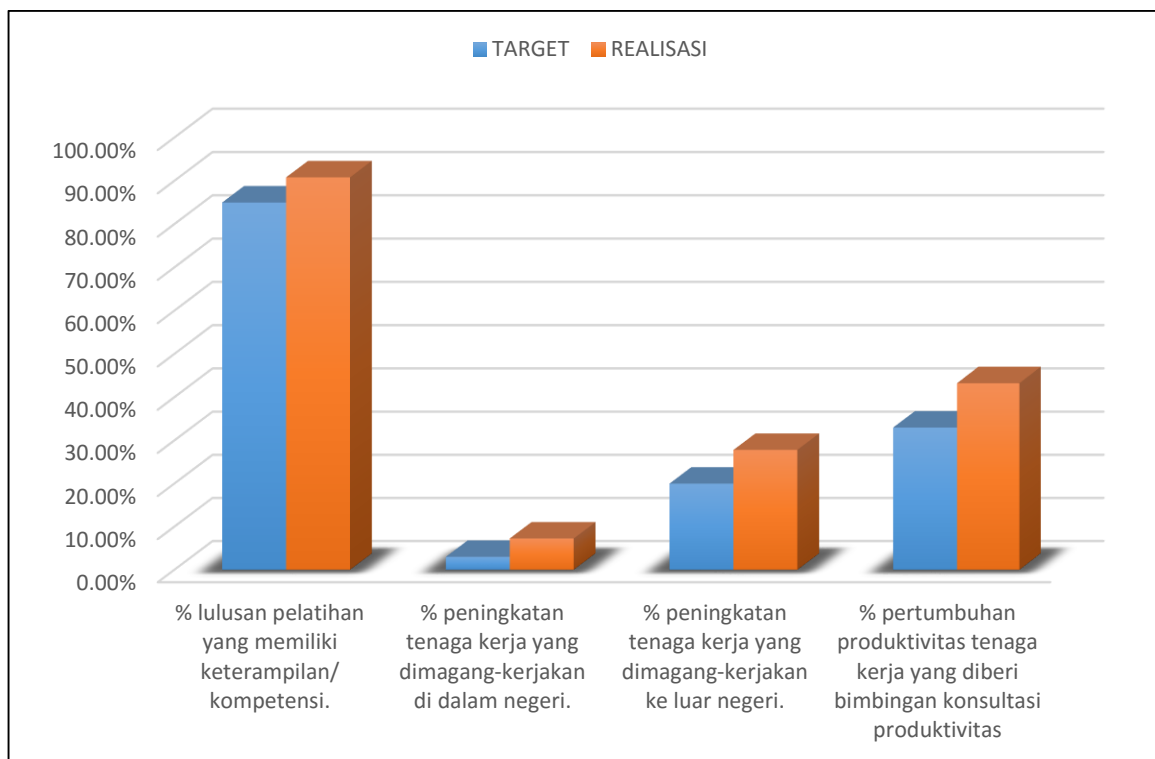
Tabel 3.1
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 1 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.	85,00%	90,81%	106,84
	2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagang-kerjakan :			



SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
	- % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri.	3,00%	7,27%	242,33
	- % tenaga kerja magang ke luar negeri.	20,00%	27,81%	139,05
	3. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas	33,00%	43,24%	131,03

Grafik 3.1
Pencapaian Kinerja pada Tujuan 1 dan Sasaran 1



Pada sasaran “meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja”, diperoleh capaian kinerja sebagai berikut :



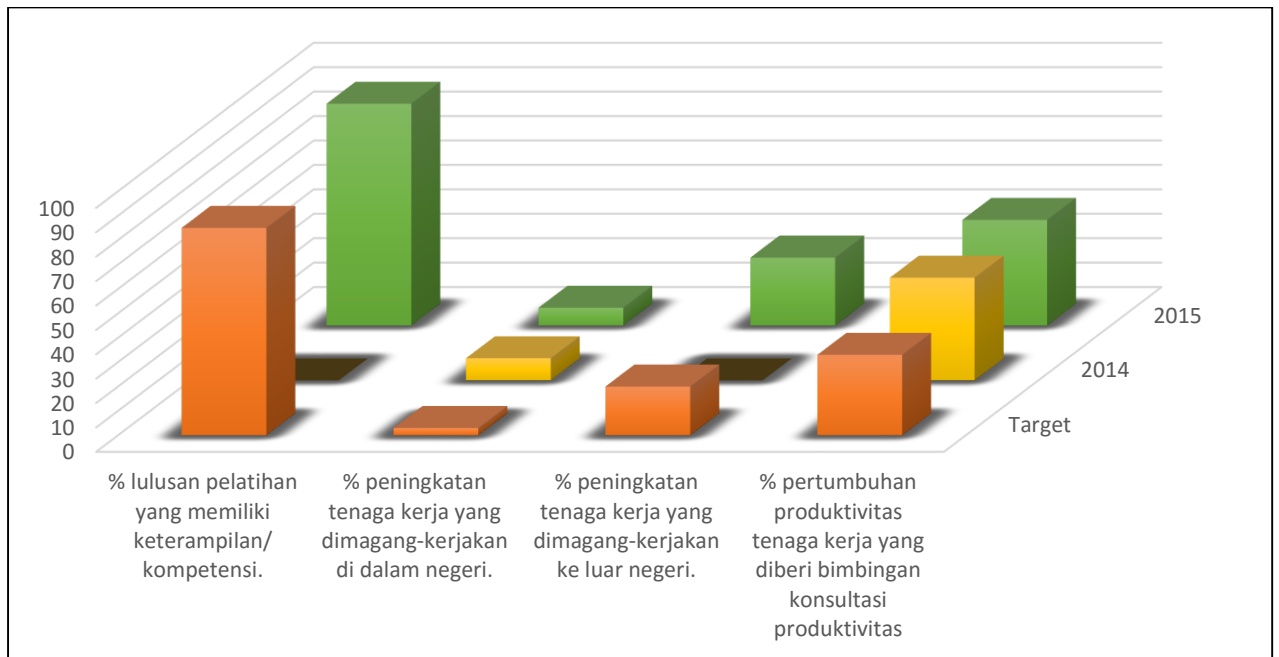
1. Target lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi sebesar 85 persen, tercapai sebesar 90,81 persen (capaian 106,84 persen dengan kategori "sangat baik"). Lulusan pelatihan yang mengikuti sertifikasi kompetensi 1.458 orang, sedangkan yang lulus dan mendapatkan sertifikat kompetensi sebanyak 1.324 orang. Sertifikat kompetensi dikeluarkan oleh LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) atau BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi).
2. Capaian tenaga kerja yang dimagangkerjakan, adalah sebagai berikut :
 - Target peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri sebesar 3 persen, tercapai 7,27 persen (capaian 242,33 persen dengan kategori "sangat baik"). Jumlah calon tenaga kerja yang dimagangkerjakan di dalam negeri mencapai 1.180 orang, sedangkan tahun sebelumnya mencapai 1.100 orang (baik program magang yang dibiayai Pemerintah maupun magang mandiri). Dengan demikian terdapat kenaikan jumlah tenaga kerja yang magang dalam negeri sebanyak 80 orang.
 - Untuk tenaga kerja magang ke luar negeri (magang ke Jepang) targetnya sebesar 20 persen, tercapai 27,81 persen (capaian 139,05 persen dengan kategori "sangat baik"). Calon tenaga kerja yang ikut tes magang kerja ke luar negeri sebanyak 187 orang, sedangkan yang lulus sebanyak 52 orang.
3. Target pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi sebesar 33 persen, tercapai 43,24 persen (capaian 131,03 persen dengan kategori "sangat baik"). Hasil pengukuran tingkat produktivitas tenaga kerja dari 195 perusahaan/UKM yang mengikuti bimbingan konsultasi produktivitas menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja sebelum mengikuti bimbingan konsultasi sebesar Rp. 7.631.000,-. Sedangkan tingkat produktivitas setelah mengikuti bimbingan konsultasi menjadi Rp. 10.930.833,-. Dengan demikian tingkat produktivitas tenaga kerja mengalami pertumbuhan (peningkatan) rata-rata 43,24 persen.



Tabel 3.2
Perbandingan Capaian Kinerja pada
Tujuan 1 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
			Th. 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)
Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.	85,00%	-	90,81%
	2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagangkerjakan : - % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri. - % tenaga kerja magang ke luar negeri.	3,00%	9,08%	7,27%
		20,00%	-	27,81%
	3. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas	33,00%	42,09%	43,24%

Diagram 3.2
Perbandingan Capaian Kinerja pada
Tujuan 1 dan Sasaran 1





1. Indikator "lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi" tidak bisa diperbandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, karena capaian tahun 2014 yang mengacu pada Rencana Strategis Disnakertransduk Prov. Jawa Timur Tahun 2009-2014 belum terdapat indikator tersebut.
2. Indikator "tenaga kerja yang dimagangkerjakan" :
 - Target peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri sebesar 3 persen, tercapai 7,27 persen. Sedangkan di tahun sebelumnya, capaiannya sebesar 9,08 persen atau lebih tinggi dari capaian tahun ini.
 - Untuk indikator "tenaga kerja magang ke luar negeri" tidak bisa diperbandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, karena capaian tahun 2014 yang mengacu pada Rencana Strategis Disnakertransduk Prov. Jawa Timur Tahun 2009-2014 indikatornya agak berbeda. Pada Renstra 2009-2014 tersebut, indikator lebih ditekankan pada peningkatan dari tahun sebelumnya.
3. Target pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi sebesar 33 persen, tercapai 43,24 persen. Pada tahun sebelumnya, kinerja mencapai 42,09 persen atau masih lebih rendah dibandingkan dengan capaian tahun ini.

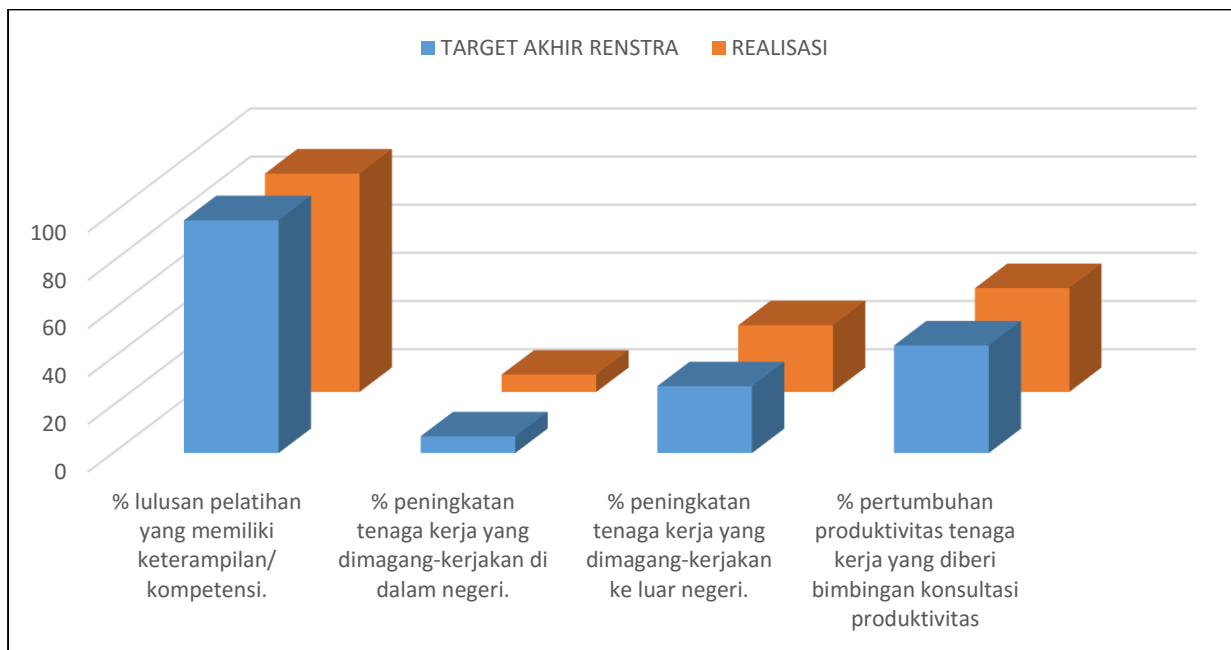
Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 1 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	% TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.	97,00%	90,81%	93,62
	2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagangkerjakan : - % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri.	7,00%	7,27%	103,86



SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	% TINGKAT KEMAJUAN
	- % tenaga kerja magang ke luar negeri.	28,00%	27,81%	99,32
	3. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas	45,00%	43,24%	96,09

Diagram 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 1 dan Sasaran 1



- Kinerja lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi mencapai 90,81 persen. Jika diperbandingkan dengan target akhir RENSTRA di tahun 2018 sebesar 97 persen, maka tingkat kemajuan kerjanya mencapai 93,62 persen.
- Indikator "tenaga kerja yang dimagangkerjakan" :
 - Kinerja peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri mencapai 7,27 persen. Sedangkan target akhir RENSTRA pada tahun 2018 sebesar 28



persen, sehingga tingkat kemajuan kinerjanya telah mencapai 103,86 persen (melebihi target akhir RENSTRA).

- Kinerjatenaga kerja magang ke luar negeri mencapai 27,81 persen, sedangkan target akhir RENSTRA tahun 2018 sebesar 28 persen. Dengan demikian, tingkat kemajuan kinerjanya di tahun ini telah mencapai 99,32 persenapabila dibandingkan dengan target akhir RENSTRA.
3. Kinerja pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi mencapai 43,24 persen. Jika diperbandingkan dengan target akhir RENSTRA tahun 2018 sebesar 45 persen, maka tingkat kemajuan kinerjanya telah mencapai 96,09 persen.

Tabel 3.4
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Capaian Nasional
pada Tujuan 1 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TH. 2015	REALISASI NASIONAL	KET. (+/-)
Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.	90,81%		
	2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagang-kerjakan : - % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri. - % tenaga kerja magang ke luar negeri.	7,27% 27,81%		
	3. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas	43,24%		

Capaian kinerja pada indikator di atas tidak dapat diperbandingkan dengan capaian Nasional (Kementerian Ketenagakerjaan), mengingat terdapat perbedaan indikator :



- Terkait kompetensi tenaga kerja, indikator Nasional adalah "meningkatnya kompetensi tenaga kerja" (target tahun 2015 tidak nampak di dalam dokumen RENSTRA Kementerian).
- Terkait magang kerja, Nasional tidak memiliki indikator pemagangan.
- Terkait produktivitas tenaga kerja, indikator Nasional adalah "meningkatnya produktivitas tenaga kerja" (target tahun 2015 tidak nampak di dalam dokumen RENSTRA Kementerian).

1.2 Analisis Hasil Kinerja dan Alternatif Solusi

Makin banyak calon tenaga kerja yang memiliki *skill* maupun kompetensi yang didukung oleh sertifikat keterampilan dan/atau sertifikat kompetensi sebelum memasuki dunia kerja. Dengan bekal *skill*/kompetensi dan sertifikat, tenaga kerja yang telah dilatih lebih memiliki daya saing dan kekuatan tawar (*bargaining position*) untuk mengisi peluang di pasar kerja dalam maupun luar negeri.

16 UPT Pelatihan Kerja saat ini juga semakin banyak mengadakan kerjasama (MoU) dengan perusahaan-perusahaan di wilayah kerjanya, sehingga banyak siswa yang telah mengikuti pelatihan dapat ditampung di perusahaan untuk dimagangkerjakan. Di samping itu, makin banyak perusahaan yang menggunakan dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) untuk mengadakan magang kerja di perusahaannya.

Sedangkan terkait produktivitas tenaga kerja, peserta yang telah mendapatkan pelatihan dan bimbingan konsultasi produktivitas menerapkan ilmu/pengetahuan yang telah didapat dengan baik dan konsisten, sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja maupun usaha mereka.

Meski demikian, terdapat permasalahan yang masih mengemuka yaitu :

- Kondisi sarana-prasarana dan fasilitas pelatihan di 16 (enam belas) UPT Pelatihan Kerja (BLK) belum sepenuhnya memadai sehingga masih harus terus dilakukan revitalisasi.



- Alokasi sertifikasi kompetensi yang belum memadai dibandingkan jumlah siswa yang mengikuti Pelatihan Berbasis Kompetensi. Idealnya, lulusan Pelatihan Berbasis Kompetensi diikuti dengan uji kompetensi untuk menghasilkan tenaga kerja yang benar-benar kompeten.
- Peran dan fungsi kabupaten/kota terhadap pembinaan pemagangan di wilayahnya belum optimal dan data pemagangan mandiri tidak terdata dengan baik di Kab./Kota.

Alternatif solusi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- Menyelesaikan target revitalisasi sarana-prasarana dan fasilitas pelatihan di 16 UPT PK pada saat bersamaan secara bertahap. Dengan makin memadainya sarana-prasarana pelatihan, maka *output* pelatihan berupa tenaga kerja dengan *skill*/kompetensi memadai akan meningkat secara kualitas maupun kuantitas.
- Pembangunan Tempat Uji Kompetensi (TUK) di UPT-UPT Pelatihan Kerja, untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas pelaksanaan uji/sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja.
- Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan Badan nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk mendorong peningkatan jumlah sertifikasi kompetensi tenaga kerja.
- Mengintensifkan fungsi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) untuk mencetak tenaga kerja yang terampil/kompeten.
- Peningkatan koordinasi dan membangun mitra kerja melalui Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP) di setiap Kabupaten/Kota untuk meningkatkan pemagangan mandiri, dengan melibatkan unsur asosiasi perusahaan, industri, lembaga pelatihan kerja, dinas yang menangani ketenagakerjaan.

1.3 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dari sisi personil, pencapaian indikator didukung oleh 306 Instruktur di 16 UPT PK dan UPT PPTK sebagai garda terdepan pelayanan pelatihan dan produktivitas. Namun keberadaan Instruktur ini semakin minim dengan banyaknya



yang memasuki purna tugas, sehingga sangat diperlukan kaderisasi untuk menambah Instruktur baru dari segi kuantitas, sekaligus meningkatkan kapasitasnya melalui pelatihan dan pengembangan.

1.4 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

1. Pengembangan dan penguatan kompetensi antara lain dilakukan dengan mewujudkan 16 (enam belas) UPT Pelatihan Kerja menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi, juga menjadi **TUK (Tempat Uji Kompetensi)**.
2. Siswa yang dilatih menunjukkan peningkatan mutu melalui sertifikasi/uji kompetensi. Hal ini disumbang oleh kebijakan Pemerintah Prov. Jawa Timur untuk mereposisi 16 (enam belas) **UPT Pelatihan Kerja menjadi bertaraf internasional**. Kurikulum pelatihan terus dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti perkembangan IPTEK dan kebutuhan pasar kerja di dalam negeri maupun luar negeri.
3. Untuk mendukung peningkatan kompetensi tenaga kerja, dibentuk **Production Training Center (PTC)** di UPT Pelatihan Kerja. PTC didirikan sebagai lembaga yang menjalankan fungsi pelatihan sekaligus memproduksi.
4. UPT Pelatihan Kerja juga menjalankan fungsi penempatan lulusan di pasar kerja, yaitu mempertemukan lulusan dengan lowongan kerja. Fungsi ini didukung oleh **Kios 3in1** (pelatihan – sertifikasi – penempatan) guna meningkatkan partisipasi kalangan pendidikan dalam menciptakan tenaga kerja yang berkeahlian guna menekan pengangguran.
5. UPT Pelatihan Kerja menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan di wilayah kerjanya melalui *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan di bidang pelatihan, pemagangan atau penempatan kerja. Dengan demikian, alumni siswa pelatihan UPT PK memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan keterampilan/kompetensinya dan berpeluang lebih besar untuk mengisi kesempatan kerja di sektor formal.



6. Pembinaan program magang mandiri ke Kab./Kota untuk meningkatkan peluang tenaga kerja mendapatkan pembelajaran bekerja melalui program magang di perusahaan.
7. Mensosialisasikan dan mengoptimalkan FKJP (Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan) di Kab./Kota untuk mendorong pelaksanaan program magang dalam negeri di Kab./Kota.
8. Mengintensifkan monitoring kepada binaan-binaan yang telah dilatih dan diberi bimbingan konsultasi produktivitas, agar dapat diberikan bimbingan perbaikan terhadap hal-hal yang menghambat usahanya. Dengan demikian, tingkat produktivitas tenaga kerja maupun perusahaan dapat dipertahankan bahkan mengalami peningkatan secara konsisten.

2. TUJUAN DAN SASARAN 1

Tujuan 2 : Mewujudkan penempatan tenaga kerja didalam dan luar negeri, serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri.

Sasaran 1 : Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.

2.1 Perbandingan Kinerja

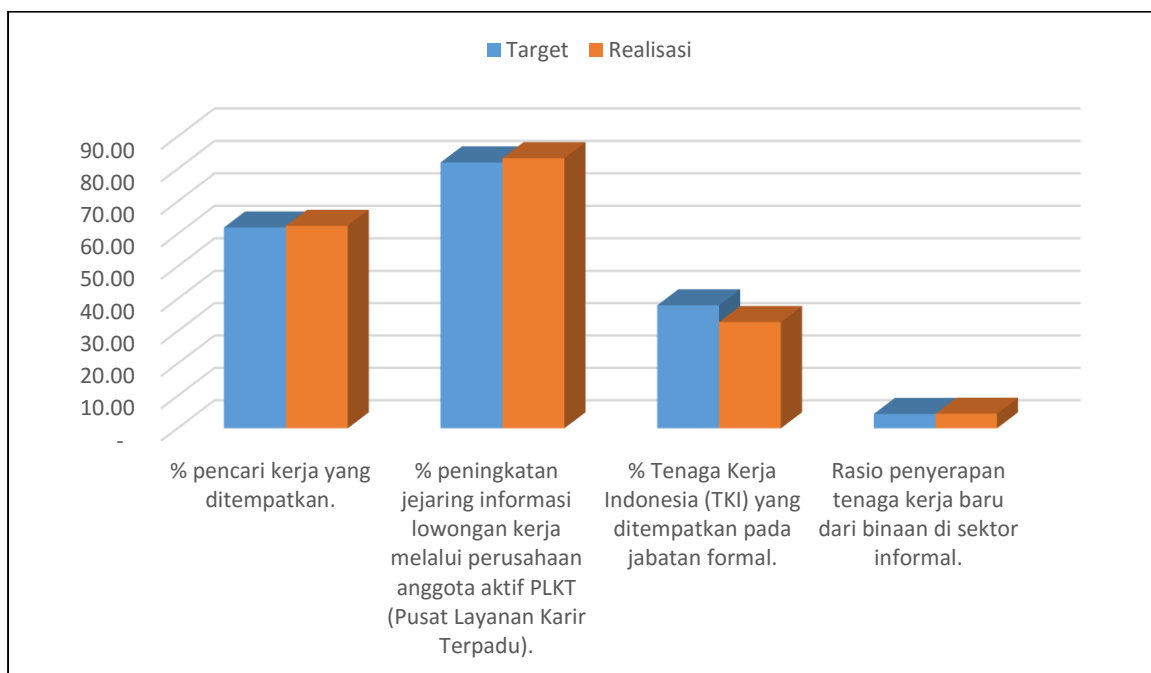
Tabel 3.5
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 2 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	62,00%	62,33%	100,53
	2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).	82,00%	83,33%	101,62



SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
	3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.	38,00%	32,83%	86,39
	4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.	1 : 4	1 : 5	125,00

Diagram 3.4
Pencapaian Kinerja pada Tujuan 2 dan Sasaran 1



Pada sasaran “meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja disektor informal”, diperoleh capaian kinerja berikut :

1. Target penempatan pencari kerja sebesar 62 persen, tercapai 62,33 persen (capaian 100,53 persen dengan kategori “sangat baik”). Pencari kerja yang mendaftar sebanyak 634.822 orang, sedangkan pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 395.654 orang.



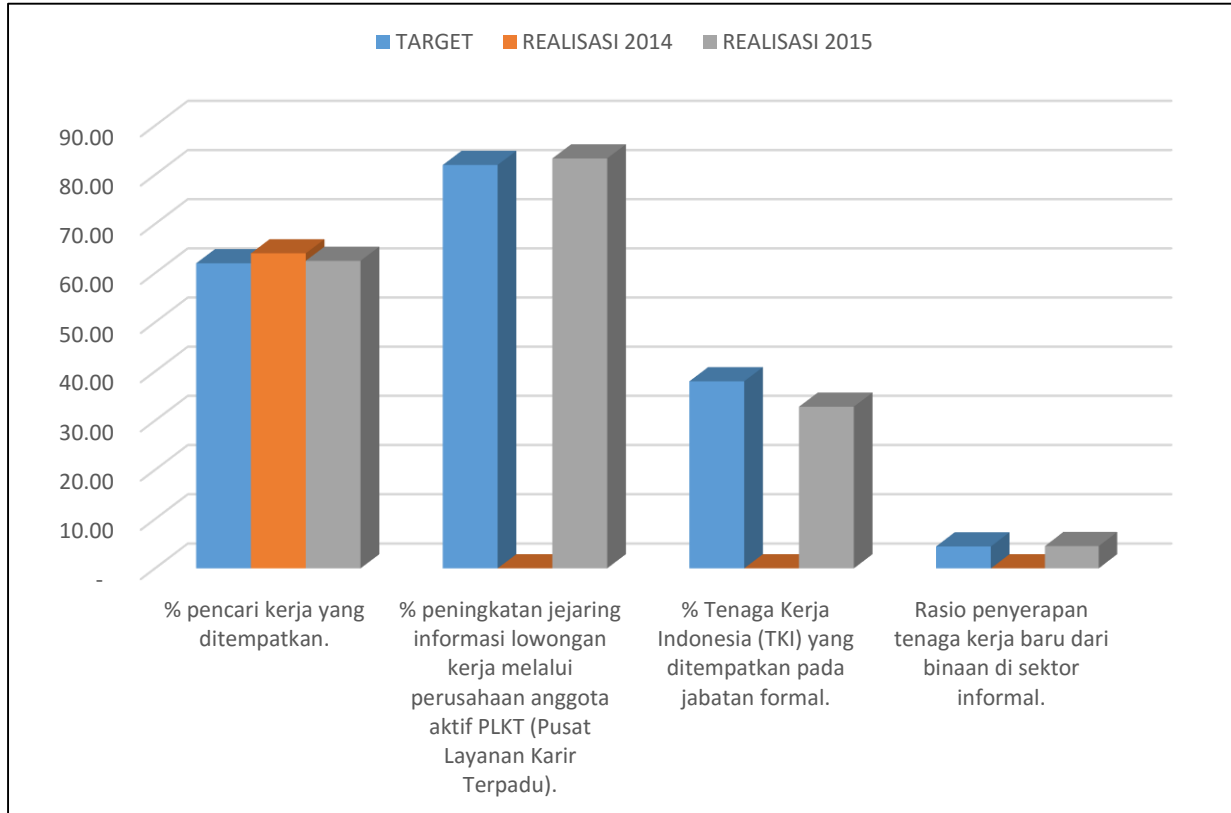
2. Target peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota yang aktif menginformasikan lowongan kerja di PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu) sebesar 82 persen, capaian peningkatannya sebesar 83,33 persen dari tahun lalu (capaian 101,62 persen dengan kategori "sangat baik"). Dari 1.026 perusahaan yang menjadi anggota PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu), yang aktif menginformasikan lowongan kerja berjumlah 855 perusahaan. Pusat Layanan Karir Terpadu merupakan lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja (*Public Employment Service*) yang memfasilitasi pencari kerja, perusahaan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja, maupun kalangan pendidikan dan mitra kerja lainnya. Tujuannya adalah untuk lebih mendekatkan hubungan antara dunia usaha yang membutuhkan tenaga kerja dengan pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan, terutama dari angkatan kerja muda terdidik yang mencari pekerjaan di sektor formal.
3. Target Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal sebesar 38 persen, baru tercapai 32,83 persen (capaian sebesar 86,39 persen dengan kategori "baik"). Berdasarkan data yang tercatat, dari 25.370 orang TKI yang terdata melalui UPT P3TKI Surabaya, baru 8.329 orang TKI yang ditempatkan pada jabatan formal.
4. Untuk rasio penyerapan tenaga kerja dari binaan di sektor formal, targetnya adalah 1 : 4, tercapai 1 : 5 (tingkat kemajuannya 125 persen). Dari 2.292 orang tenaga kerja yang dibina di sektor informal, jumlah total tenaganya berkembang menjadi 11.843 orang. Artinya, terdapat penyerapan tenaga kerja baru dari tenaga kerja yang telah dibina di sektor informal dimana setelah mendapatkan pembinaan, tiap 1 orang peserta binaan usaha di sektor informal dapat menyerap tenaga kerja baru rata-rata sebanyak 5 orang.



Tabel 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja pada
Tujuan 2 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
			Th. 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)
Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	62,00%	64,03%	62,33%
	2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).	82,00%		83,33%
	3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.	38,00%		32,83%
	4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.	1 : 4		1 : 5

Diagram 3.5
Perbandingan Capaian Kinerja pada
Tujuan 2 dan Sasaran 1





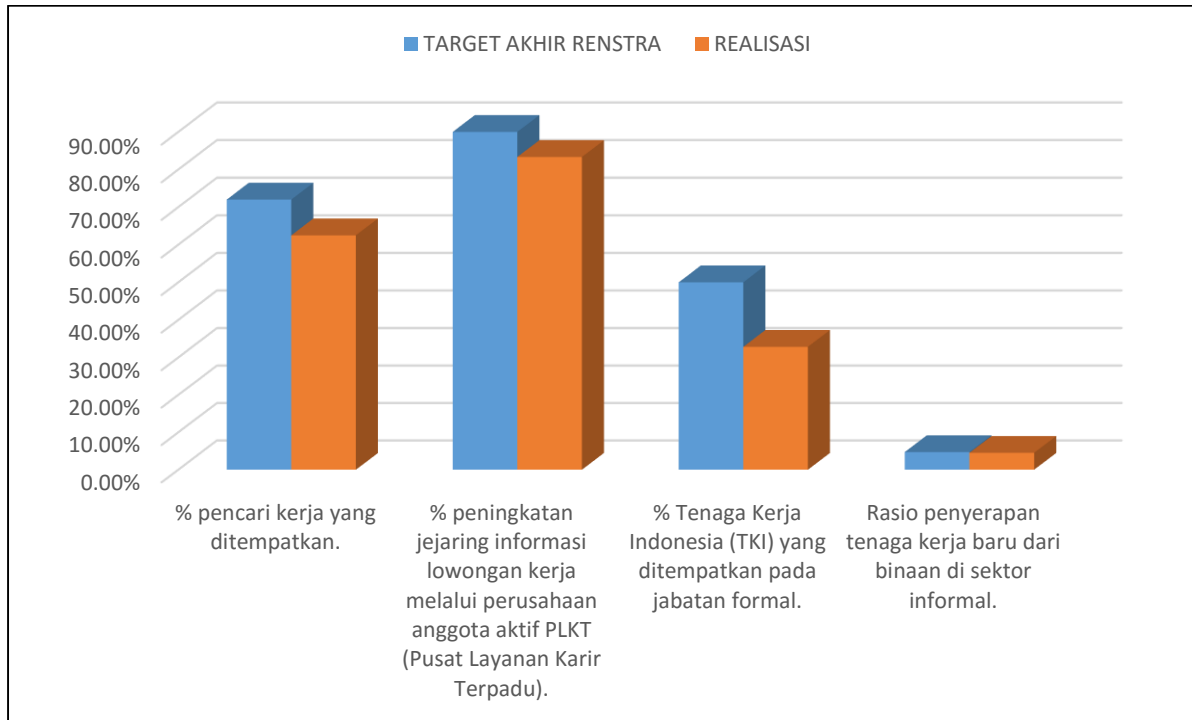
1. Target indikator “pencari kerja yang ditempatkan” sebesar 62 persen dan tercapai sebesar 62,33 persen. Sedangkan ditahun sebelumnya, capaiannya sebesar 64,03 persen atau lebih tinggi dari capaian tahun ini.
2. Sedangkan ketiga indikator lainnya, yaitu (1) peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu), (2) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal, dan (3) Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal, tidak bisa diperbandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, karena capaian tahun 2014 yang mengacu pada Rencana Strategis Disnakertransduk Prov. Jawa Timur Tahun 2009-2014 belum terdapat indikator-indikator tersebut.

Tabel 3.7
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 2 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	% TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	72,00%	62,33%	86,56
	2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).	90,00%	83,33%	92,59
	3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.	50,00%	32,83%	65,66
	4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.	1 : 8	1 : 5	95,59



Diagram 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 2 dan Sasaran 1



1. Kinerja pencari kerja yang ditempatkan sebesar 62,33 persen. Jika diperbandingkan dengan target akhir RENSTRA di tahun 2018 sebesar 70 persen, maka tingkat kemajuan kerjanya saat ini mencapai 86,56 persen.
2. Kinerja peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu) sebesar 83,33 persen, sedangkan target akhir RENSTRA sebesar 90 persen. Dengan demikian tingkat kemajuan kerjanya sebesar 92,59 persen.
3. Kinerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal mencapai 32,83 persen. Jika diperbandingkan dengan target akhir RENSTRA tahun 2018 sebesar 50 persen, maka tingkat kemajuan kerjanya baru mencapai 65,66 persen.



4. Kinerja Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal adalah 1:5, sedangkan target akhir RENSTRA tahun 2018 adalah 1:8. Artinya, saat ini tingkat kemajuan kerjanya sebesar 95,59 persen.

Tabel 3.8
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Capaian Nasional
pada Tujuan 2 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TH. 2015	REALISASI NASIONAL	KET. (+/-)
Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	62,33		
	2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).	83,33		
	3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.	32,83		
	4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.	1 : 5		

Capaian kinerja pada indikator di atas tidak dapat diperbandingkan dengan capaian Nasional, mengingat terdapat perbedaan indikator :

- Terkait penempatan tenaga kerja, indikator Nasional adalah "jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja". Indikator tersebut sekaligus mengakomodasi perluasan kesempatan kerja di sektor informal (target tahun 2015 tidak nampak di dalam dokumen RENSTRA Kementerian).
- Terkait jejaring informasi lowongan kerja, Nasional tidak memiliki indikator dimaksud.
- Terkait Tenaga Kerja Indonesia (TKI), Nasional tidak memiliki indikator dimaksud.



2.2 Analisis Hasil Kinerja dan Alternatif Solusi

Meski penyerapan pencari kerja menunjukkan kinerja sangat baik, secara kuantitas terjadi penurunan jumlah pencari kerja yang ditempatkan. Kondisi ini antara lain dikarenakan :

- Penempatan tenaga kerja AKL (Antar Kerja Lokal) mengalami penurunan dikarenakan dampak perlambatan pertumbuhan ekonomi sehingga permintaan tenaga kerja di beberapa sektor lapangan usaha berkurang.
- Turunnya kontribusi penempatan dari LPTKS (Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta), karena diberlakukannya Permenakertrans RI No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Peraturan Daerah Prov. Jawa Timur No. 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. LPTKS dihadapkan pada pilihan untuk tetap menempatkan tenaga bersifat kontrak atau menempatkan tenaga yang bersifat tetap.
- Masih minimnya penempatan tenaga kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) melalui LPTKS (Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta), karena adanya disparitas Upah Minimum antar Provinsi. Tingkat upah di Jawa Timur lebih tinggi dibandingkan provinsi lain sehingga calon tenaga kerja enggan untuk bekerja di luar Jawa Timur.
- Turunnya kontribusi penempatan tenaga kerja AKAN (Antar Kerja Antar Negara) akibat masih diberlakukannya moratorium di beberapa Negara tujuan penempatan, dan pengetatan seleksi calon TKI khususnya untuk kemampuan bahasa dan budaya Negara tujuan.
- Berkurangnya kontribusi penempatan dari Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) akibat berkurangnya jumlah LPKS (terkait ijin operasional).
- Sulitnya menelusuri alumni Bursa Kerja Khusus (BKK) terutama dari perguruan tinggi pasca kelulusan;
- Kebijakan pengetatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) asal Jawa Timur ke luar negeri, khususnya pada jabatan informal seperti Penata Laksana



Rumah Tangga (PLRT) sebagai upaya perlindungan TKI, sehingga angka penempatan TKI melalui program AKAN (Antar Kerja Antar Negara) berkurang.

- Belum optimalnya pendataan penyerapan tenaga kerja baru dari kegiatan perluasan kesempatan kerja di sektor informal di kabupaten/kota.

Alternatif solusiguna mengoptimalkan angka penyerapan tenaga kerja di pasar kerja formal maupun di sektor informal adalah melalui :

- Peningkatan layanan publik melalui inovasi pelayanan penempatan "Ayo Kerja Jatim" yang dilakukan baik secara konvensional melalui pelayanan langsung, maupun melalui *website* infokerja-jatim.com. Yang terbaru, dilakukan terobosan pelayanan informasi lowongan kerja melalui *smartphone* (berbasis android) untuk memperluas cakupan pelayanan informasi lowongan kerja di seluruh strata masyarakat.
- Memperluas jejaring kerjasama informasi bursa kerja dengan pihak-pihak yang berkontribusi tinggi terhadap penyediaan peluang kerja (dunia industri, asosiasi profesi, satuan pendidikan menengah dan perguruan tinggi) sehingga info peluang kerja di sektor formal semakin terbuka, banyak dan mudah diakses pencari kerja.
- Meningkatkan pembinaan kepada Kab./Kota untuk lebih mengefektifkan pelayanan dan pendataan penempatan tenaga kerja dari pencari kerja umum maupun alumni dari dunia pendidikan/alumni pelatihan.
- Bursa Kerja Bulanan, Pekan Pasar Kerja di bulan September (2 bulan pasca kelulusan), serta Bursa Kerja Bersama dengan Provinsi lain.
- Menggerakkan dan mendorong sektor-sektor lapangan usaha dan keterlibatan SKPD lainnya untuk berkontribusi dalam penciptaan dan perluasan lapangan kerja di Jawa Timur.
- Koordinasi dan peningkatan kemampuan SDM petugas antar kerja di Kab./Kota untuk memperkuat upaya penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal.



- Pembinaan dan optimalisasi fungsi Tenaga Kerja Sarjana sebagai pendamping dan motivator masyarakat dalam pengembangan kesempatan kerja di sektor informal.
- Untuk memperluas kesempatan kerja di sektor informal, dilakukan program bimbingan usaha, bantuan stimulan sarana usaha, serta dampingan teknis pengembangan usaha di lapangan.
- Calon peserta usaha mandiri di sektor informal wajib memiliki embrio usaha untuk menjamin agar usahanya semakin berkembang dan tidak berhenti beroperasi di tengah jalan.

Di sisi lain, perusahaan yang aktif menginformasikan lowongan pekerjaan melalui Pusat Layanan Karir Terpadu (PLKT) meningkat pesat. Hal ini merupakan kontribusi dari kegiatan promosi dan sosialisasi melalui bursa kerja bulanan, kebijakan Disnakertransduk Prov. Jawa Timur terkait "Pekan Pasar Kerja" yang berdampak pada makin intensifnya *job fair* Kab./Kota dan perguruan tinggi. Sarana media sosial juga terbukti cukup efektif mendorong penyebaran informasi keberadaan PLKT dan manfaatnya mengiklankan lowongan kerja bagi perusahaan. Selain itu, dilakukan kunjungan *job canvassing* dan monitoring ke perusahaan anggota PLKT dan perusahaan baru oleh Petugas Fungsional Pengantar Kerja.

Secara keseluruhan, penyerapan tenaga kerja baru dari perluasan kesempatan kerja di sektor informal cenderung bertambah. Hal ini antara lain dikarenakan pembinaan yang dilakukan selain berupa materi manajemen usaha, mereka juga diberi bantuan stimulan serta pendampingan oleh petugas lapangan Kab./Kota dan Tenaga Kerja Sarjana (TKS). Seleksi calon peserta binaan juga dilakukan secara selektif, sehingga lebih memastikan peserta yang dibina dapat mempertahankan usahanya di sektor informal.

2.3 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dari sisi personil, pencapaian indikator ini didukung oleh 6 (enam) orang Pejabat Fungsional Pengantar Kerja di Provinsi serta 19 Pengantar Kerja di



Kab./Kota, ditambah dukungan personil dari petugas antar kerja baik di Provinsi maupun Kab./Kota. Sedangkan untuk mendukung kinerja perluasan kesempatan kerja di sektor informal, terdapat petugas lapangan perluasan kesempatan kerja dan TKS (Tenaga Kerja Sarjana) di Kab./Kota, ditambah dukungan petugas antar kerja baik di Provinsi maupun Kab./Kota.

2.4 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

- Sebagai terobosan dalam mensosialisasikan, mengakomodasi peningkatan lowongan kerja, mengoptimalkan penempatan tenaga kerja, dan mengefektifkan fungsi layanan penempatan tenaga kerja, Disnakertransduk Prov. Jawa Timur menggagas bursa kerja bulanan, Pekan Pasar Kerja di bulan September (2 bulan pasca kelulusan), serta Bursa Kerja Bersama dengan Provinsi lain (Batam). Hal ini berdampak signifikan terhadap peningkatan partisipasi perusahaan yang melaporkan lowongan kerja, serta peningkatan jumlah penempatan tenaga kerja.
- Jejaring kerjasama informasi bursa kerja dengan pihak-pihak yang berkontribusi tinggi terhadap penyediaan peluang kerja (dunia industri, asosiasi profesi, satuan pendidikan menengah dan perguruan tinggi) sehingga info peluang kerja di sektor formal semakin terbuka, banyak dan mudah diakses pencari kerja.
- Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja melalui *websitewww.infokerja-jatim.com*, *twitter* dan media massa. *Websitedan twitter* dapat diakses pencari kerja, perusahaan/dunia usaha maupun institusi yang membutuhkan tenaga kerja. Penggunaan sarana IT sangat bermanfaat dalam menyediakan informasi pasar kerja yang aktual, murah dan membantu mempercepat layanan penempatan tenaga kerja.
- Kunjungan promosi, *job canvassing* dan monitoring ke perusahaan anggota PLKT maupun perusahaan baru oleh Pejabat Fungsional Pengantar Kerja maupun petugas antar kerja.



- Kerjasama dengan Dinas Pendidikan Prov. Jawa Timur, Disnaker Kab./Kota dan perguruan tinggi untuk pembinaan Bursa Kerja Khusus/*career centre*.
- Mengoptimalkan fungsi UPT Pelatihan Kerja (BLK) Disnakertransduk Prov. Jawa Timur sebagai lembaga yang menjalankan fungsi pelatihan, peningkatan *skill* dan kompetensi, sekaligus penempatan tenaga kerja yang berkualitas sesuai kebutuhan pasar kerja.
- Upaya perluasan kesempatan kerja juga dilakukan melalui Program Tenaga Kerja Sarjana (TKS). Tugas pokoknya sebagai pendamping kelompok usaha masyarakat dalam kegiatan padat karya, terapan teknologi tepat guna, kegiatan kewirausahaan atau kegiatan produktif lainnya. Program TKS memberdayakan sarjana yang memiliki potensi/kemampuan untuk membantu pendampingan dibidang perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja. Melalui program TKS, angkatan kerja muda terutama lulusan sarjana diarahkan tidak hanya sebagai motivator, tetapi dalam jangka panjang sebagai tenaga pencipta perluasan kerja (*job creator*) terutama untuk membantu mengoptimalkan potensi SDA/SDM guna menciptakan lapangan kerja dan kesempatan kerja seluas-luasnya.

3. TUJUAN 3 DAN SASARAN 1

Tujuan 3 : Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta pengawasan norma ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.

Sasaran 3.1. : Meningkatkan kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.

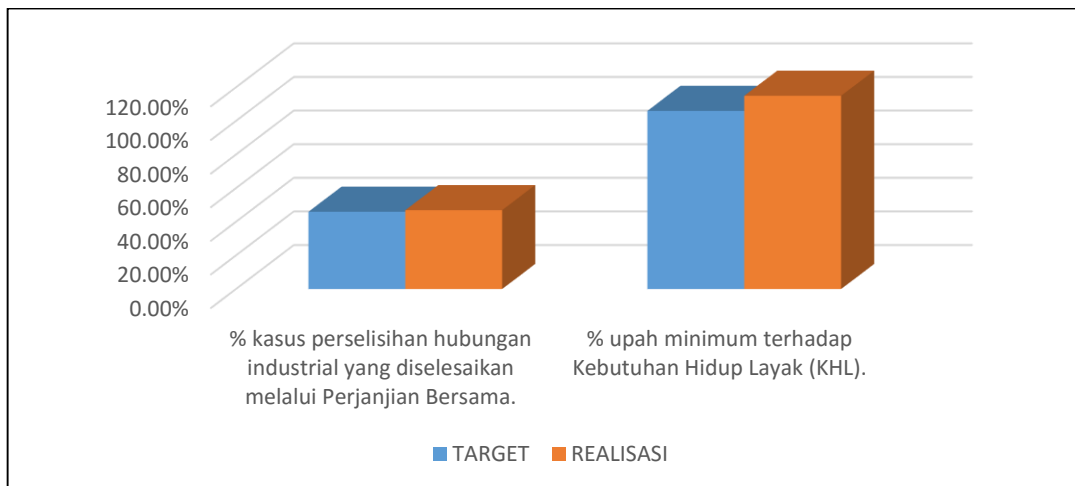


3.1 Perbandingan Kinerja

Tabel 3.9
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 3 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	46,00%	46,94%	102,04
	2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	106,00%	114,98%	108,47

Diagram 3.7
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 3 dan Sasaran 1



Pada sasaran "meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja", diperoleh capaian kinerja sebagai berikut :

1. Target kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama sebesar 46 persen, dapat tercapai 46,94 persen (capaian sebesar 102,04 persen dengan kategori "sangat baik"). Dari 458 kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat, dapat diselesaikan sebanyak 215 kasus melalui perjanjian bersama.



2. Target UMK (Upah Minimum Kab./Kota) tahun 2015 terhadap KHL (Kebutuhan Hidup Layak) sebesar 106 persen, tercapai sebesar 114,98 persen (capaiannya 108,47 persen dengan kategori "sangat baik"). Rata-rata UMK di Jawa Timur tahun 2015 sebesar Rp. 1.547.596,- sedangkan rata-rata KHL-nya sebesar Rp. 1.345.984,- sehingga UMK di Jawa Timur sudah mencapai lebih dari rata-rata KHL. Bahkan UMK di 38 Kab./Kota di Jawa Timur seluruhnya sudah di atas nilai KHL.

Tabel 3.10
Perbandingan Capaian Kinerja pada
Tujuan 3 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
			Th. 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	46,00%		46,94%
	2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	106,00%		114,98%

Kedua indikator kinerja di atas tidak bisa diperbandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, karena capaian tahun 2014 yang mengacu pada Rencana Strategis Disnakertransduk Prov. Jawa Timur Tahun 2009-2014 belum terdapat indikator-indikator tersebut.

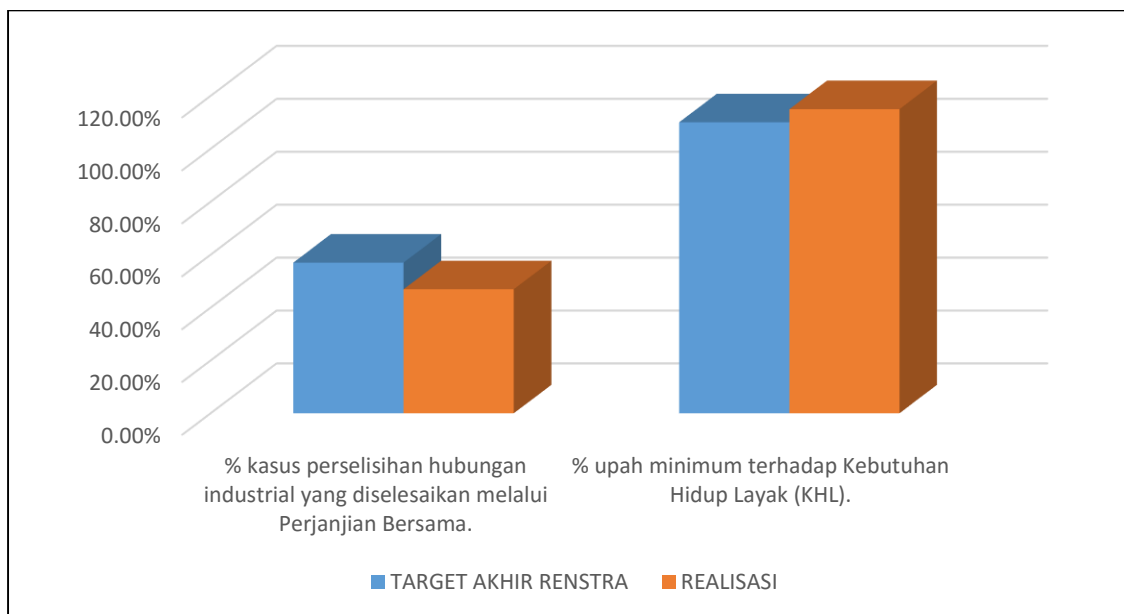
Tabel 3.11
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 3 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	% TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	57,00%	46,94%	82,35



SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	% TINGKAT KEMAJUAN
	2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	110,00%	114,98%	104,53

Diagram 3.8
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 3 dan Sasaran 1



1. Kinerja penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian bersama sebesar 46,94 persen. Jika diperbandingkan dengan target akhir RENSTRA di tahun 2018 sebesar 57 persen, maka tingkat kemajuan kerjanya saat ini mencapai 82,35 persen.
2. Kinerja besaran upah minimum terhadap kebutuhan hidup layak sebesar 114,98 persen, sedangkan target akhir RENSTRA sebesar 110 persen. Dengan demikian tingkat kemajuan kerjanya sebesar 104,53 persen atau telah melebihi target akhir RENSTRA.



Tabel 3.12
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Capaian Nasional
pada Tujuan 3 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TH. 2015	REALISASI NASIONAL	KET. (+/-)
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	46,94%		
	2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	114,98%		

Capaian kinerja pada indikator di atas tidak dapat diperbandingkan dengan capaian Nasional, mengingat terdapat perbedaan indikator :

- Terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, indikator Nasional adalah "menurunnya perselisihan hubungan industrial" (target tahun 2015 tidak nampak di dalam dokumen RENSTRA Kementerian).
- Terkait upah minimum, indikator Nasional adalah "meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah" (target tahun 2015 tidak nampak di dalam dokumen RENSTRA Kementerian).

3.2 Analisis Hasil Kinerja dan Alternatif Solusi

Meskipun secara umum kondisi hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja menunjukkan kinerja sangat baik, namun masih ditemukan kendala berupa:

- Naiknya Upah Minimum Kab./Kota (UMK) di Jawa Timur secara signifikan berimbas pada sulitnya kondisi dunia usaha di Jawa Timur, berpotensi menyebabkan tingginya angka PHK yang berkontribusi signifikan terhadap kenaikan kasus perselisihan hubungan industrial.
- Masyarakat makin sadar hukum sehingga makin banyak kasus perselisihan hubungan industrial yang seharusnya bisa diselesaikan terlebih dahulu melalui mekanisme Perjanjian Bersama, berpotensi diajukan melalui jalur hukum.



- Keterbatasan jumlah tenaga fungsional Mediator Hubungan Industrial di Jawa Timur.
- Kendala komunikasi/koordinasi dengan instansi terkait, akibat penerapan Otonomi Daerah yang membatasi kewenangan Provinsi.

Beberapa alternatif solusi yang dilakukan adalah :

- Pembinaan lebih intensif kepada unsur pekerja dan pengusaha secara langsung ataupun melalui forum komunikasi dan konsultasi, sosialisasi, bimbingan teknis yang melibatkan 3 unsur hubungan industrial (pengusaha, pekerja, pemerintah).
- Mendorong Kab./Kota untuk berperan lebih aktif dalam proses penetapan UMK.
- Mengusulkan pegawai di bidang Hubungan Industrial Provinsi maupun Kab./Kota untuk mengikuti Diklat Mediator Hubungan Industrial, dalam rangka menambah tenaga Mediator Hubungan Industrial.
- Mengoptimalkan komunikasi/koordinasi dengan instansi terkait, serta pembinaan yang lebih intensif ke Kab./Kota berkenaan dengan permasalahan Hubungan Industrial.

3.3 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dari sisi personil, pencapaian indikator didukung oleh 9 (sembilan) orang Mediator Hubungan Industrial di Provinsi serta Mediator di Kab./Kota. Dukungan personil ini sangat tidak memadai jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan maupun tenaga kerja di Jawa Timur, sehingga fungsi menjaga kondisi hubungan industrial termasuk penanganan perselisihan menjadi tidak berjalan secara optimal.

3.4 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

- Salah satu upaya yang diharapkan dapat mendorong iklim hubungan industrial yang kondusif di Jawa Timur sekaligus menekan bertambahnya penganggur dari tenaga kerja ter-PHK, dilakukan Gerakan Cegah PHK sebagai bentuk antisipasi untuk mencegah terjadinya kasus PHK di berbagai sektor lapangan usaha.
- Secara intensif mengupayakan koordinasi dengan instansi terkait.



4. TUJUAN 3 DAN SASARAN 2

Tujuan 3 : Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta pengawasan norma ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.

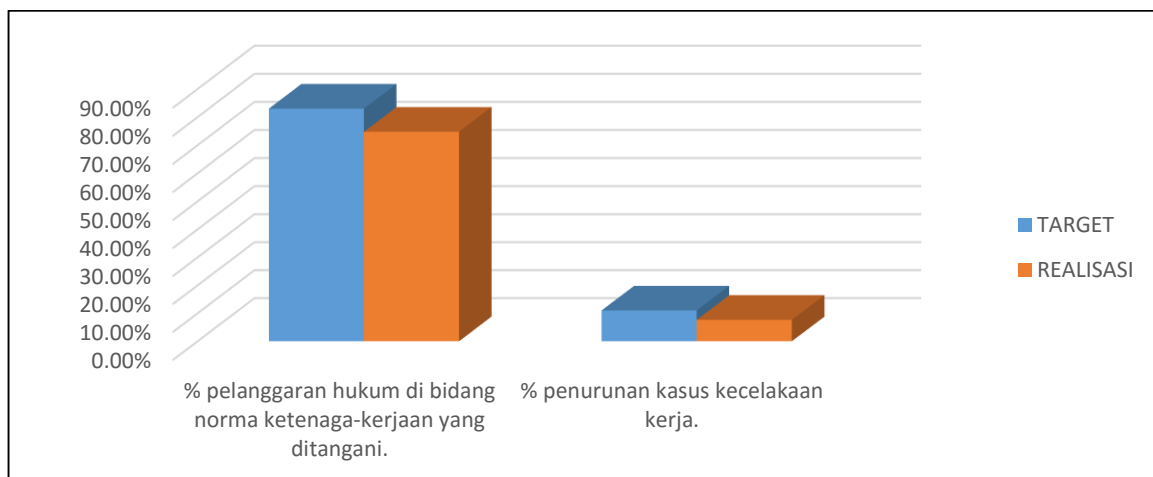
Sasaran 3.2. : Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh.

4.1 Perbandingan Kinerja

Tabel 3.13
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 3 dan Sasaran 2

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh	1. % pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani.	83,00%	74,75%	90,06
	2. % penurunan kasus kecelakaan kerja.	11,00%	7,65%	67,00

Diagram 3.9
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 3 dan Sasaran 2





Pada sasaran "meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh", diperoleh capaian kinerja sebagai berikut :

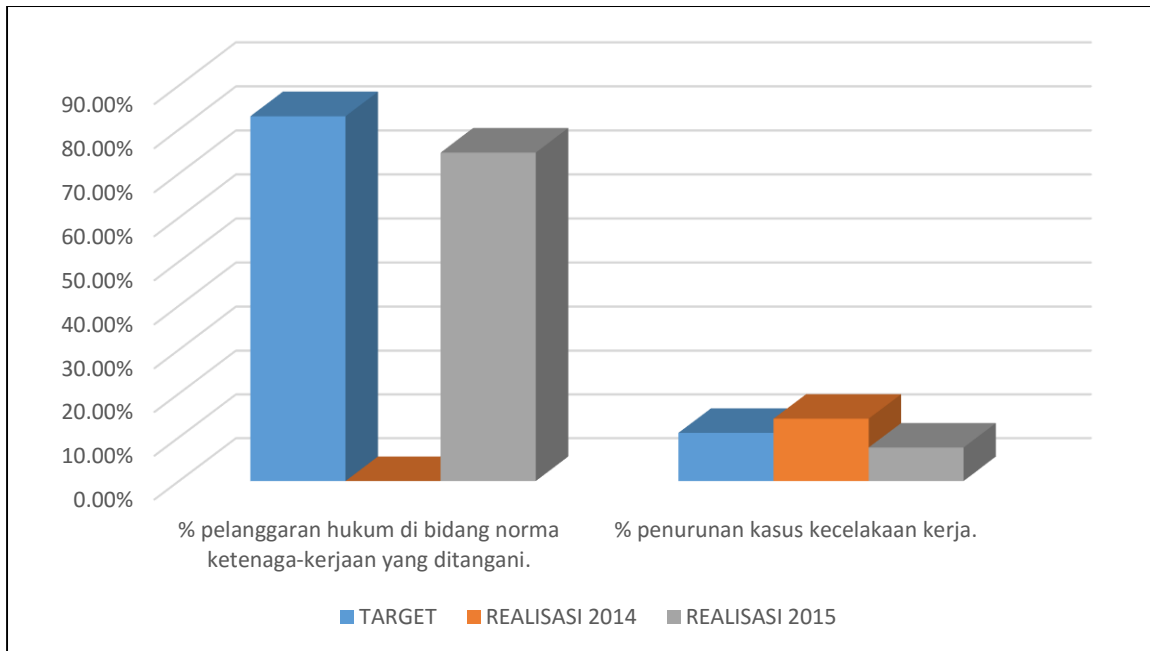
1. Pelanggaran hukum dibidang norma ketenagakerjaan yang ditangani dengan target sebesar 83 persen, tercapai 74,75 persen (capaiannya 90,06 persen dengan kategori "baik"). Jumlah pengaduan atas pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan sebanyak 99 kasus, dan yang ditangani hingga tuntas sebanyak 74 kasus. Tidak semua kasus dapat diselesaikan secara tuntas pada tahun 2015 antara lain karena sangat tergantung kepada masing-masing perusahaan untuk memenuhi hak pekerjaanya dan menyelesaikan kasus yang ada secepat mungkin.
2. Untuk penurunan kasus kecelakaan kerja, targetnya sebesar 11 persen, tercapai 7,65 persen (capaiannya 67 persen dengan kategori "cukup"). Jumlah kasus kecelakaan kerja tahun sebelumnya sebanyak 6.655 kasus, dan berkurang sebanyak 509 kasus di tahun ini sehingga jumlahnya menjadi 6.146 kasus. Tidak tercapainya target kinerja untuk penurunan kasus kecelakaan kerja dikarenakan banyaknya pelaporan kasus kecelakaan kerja ringan yang tidak sampai menghilangkan waktu kerja, sehingga kasus-kasus kecelakaan kerja secara kuantitas terlihat banyak, tetapi secara kualitas bersifat ringan.

Tabel 3.14
Perbandingan Capaian Kinerja pada
Tujuan 3 dan Sasaran 2

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
			Th. 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)
Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh	1. % pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani.	83,00%		74,75%
	2. % penurunan kasus kecelakaan kerja.	11,00%	14,23%	7,65%



Diagram 3.10
Perbandingan Capaian Kinerja pada
Tujuan 3 dan Sasaran 2



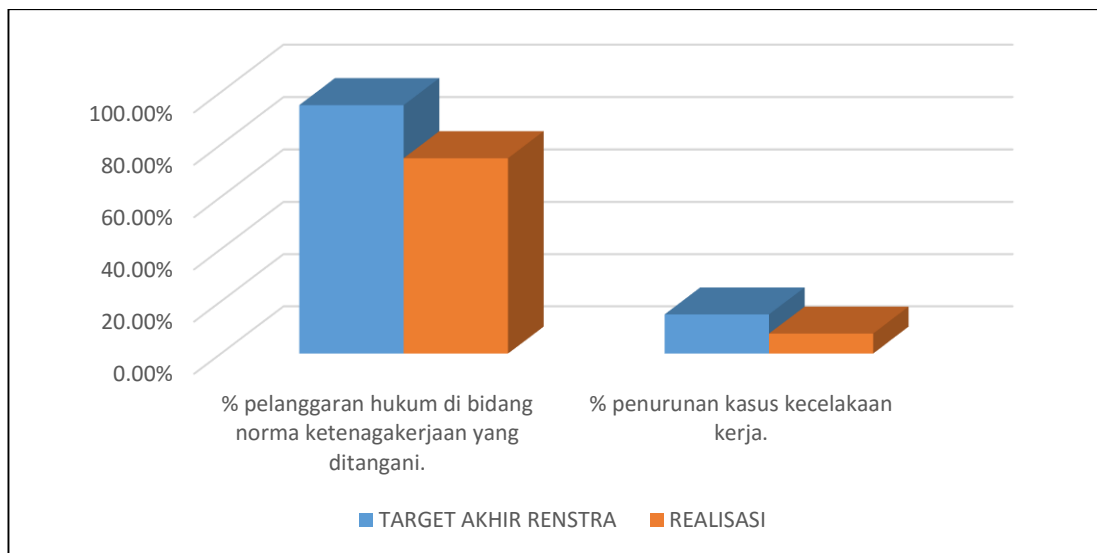
1. Indikator kinerja “penanganan pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan” tidak dapat diperbandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, karena capaian tahun 2014 yang mengacu pada Rencana Strategis Disnakertransduk Prov. Jawa Timur Tahun 2009-2014 belum terdapat indikator tersebut.
2. Target indikator “penurunan kasus kecelakaan kerja” sebesar 11 persen dan hanya tercapai sebesar 7,65 persen. Sedangkan ditahun sebelumnya, penurunan kasus kecekalaan kerja mencapai 14,23 persen atau lebih tinggi dari capaian tahun ini.



Tabel 3.15
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 3 dan Sasaran 2

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	% TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh.	1. % pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani.	95,00%	74,75%	78,68
	2. % penurunan kasus kecelakaan kerja.	15,00%	7,65%	51,00

Diagram 3.11
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 3 dan Sasaran 2



1. Kinerja penanganan atas pelanggaran hukum norma ketenagakerjaan sebesar 74,75 persen. Jika diperbandingkan dengan target akhir RENSTRA di tahun 2018 sebesar 95 persen, maka tingkat kemajuan kerjanya saat ini mencapai 78,68 persen.
2. Kinerja penurunan kasus kecelakaan kerja sebesar 7,65 persen, sedangkan target akhir RENSTRA sebesar 15 persen. Dengan demikian tingkat kemajuan kerjanya baru mencapai 51 persen dari target akhir RENSTRA.



Tabel 3.16
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Capaian Nasional
pada Tujuan 3 dan Sasaran 2

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TH. 2015	REALISASI NASIONAL	KET. (+/-)
Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh	1. % pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani.	74,75%		
	2. % penurunan kasus kecelakaan kerja.	7,65%		

Capaian kinerja pada indikator di atas tidak dapat diperbandingkan dengan capaian Nasional, mengingat terdapat perbedaan indikator :

- Terkait penanganan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan, indikator Nasional adalah "menurunnya pelanggaran hukum di bidang hukum ketenagakerjaan" dan "meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan" (target tahun 2015 tidak nampak di dalam dokumen RENSTRA Kementerian).
- Terkait kecelakaan kerja, Nasional tidak memiliki indikator dimaksud.

4.2 Analisis Hasil Kinerja dan Alternatif Solusi

Dari sisi pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan, masih ditemukan kendala sebagai berikut :

- Dalam penanganan kasus ketenagakerjaan, kecepatan penyelesaian kasus bergantung dari masing-masing perusahaan untuk memenuhi hak pekerja dan menyelesaikan kasus yang ada secepat mungkin.
- Tidak meratanya jumlah Pengawas Ketenagakerjaan di Kab./Kota dan banyaknya Pengawas Ketenagakerjaan Kab./Kota yang dimutasi keluar SKPD Ketenagakerjaan.



- Saat ini, penanganan masalah ketenagakerjaan di Kab./Kota masih di bawah kendali Kepala Daerah sehingga mengganggu independensi Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan dan pembinaan terutama dalam penanganan kasus ketenagakerjaan.
- Jumlah kasus kecelakaan kerja turun, namun tetap banyak pelaporan kasus kecelakaan kerja ringan. Kasus-kasus ini tidak sampai menghilangkan waktu kerja sehingga kasus kecelakaan kerja menjadi banyak secara kuantitas, tetapi secara kualitas bersifat ringan. Kasus kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak dapat diduga sebelumnya sehingga sulit untuk diperkirakan kejadiannya.

Beberapa alternatif solusi yang dilakukan adalah :

- Pembinaan, pengawasan dan pemeriksaan secara berkala terhadap seluruh perusahaan di Jawa Timur.
- Penyusunan prosedur operasional standar pembinaan dan pemeriksaan ketenagakerjaan yang berlaku secara nasional untuk keseragaman regulasi penanganan masalah ketenagakerjaan serta mekanisme pemeriksaan.
- Sosialisasi maupun pembinaan kepada perusahaan di bidang norma ketenagakerjaan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Pembinaan terhadap efektivitas dan fungsi HRD perusahaan sebagai wakil perusahaan untuk mendorong kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan. Sedangkan untuk menekan kasus kecelakaan kerja di perusahaan, dilakukan peningkatan efektivitas P2K3, Ahli K3 dan petugas P3K di perusahaan, dokter dan paramedis perusahaan, tim penanggulangan kebakaran dan operator peralatan K3 di perusahaan.
- Peningkatan jumlah P2K3 dan mendorong lahirnya tokoh P2K3 di perusahaan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan di tempat kerja.
- Memberdayakan serikat pekerja untuk turut mengawasi keselamatan di tempat kerja untuk meminimalisir terjadinya kasus kecelakaan kerja.
- Mendorong pembudayaan K3 di Jawa Timur melalui pemberian penghargaan di bidang K3.



4.3 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dari sisi personil, terdapat 15 Pejabat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan di Provinsi, didukung oleh sekitar 130 Pengawas Kab./Kota. Terkait kekuatan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, di Jawa Timur jumlahnya sangat tidak sebanding dengan jumlah perusahaan maupun tenaga kerja. Hal ini mengakibatkan tidak optimalnya implementasi dan pembinaan norma ketenagakerjaan dan K3 di Jawa Timur.

4.4 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

Implementasi pengawasan ketenagakerjaan meliputi 4 (empat) subsistem yang menjadi faktor penting, yaitu lembaga/instansi yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan, SDM Pengawas Ketenagakerjaan yang kompeten dan independen dalam melaksanakan tupoksinya, mekanisme dan tata cara operasionalisasi pengawasan ketenagakerjaan, serta sarana-prasarana penunjang pelaksanaan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Namun di lapangan banyak timbul permasalahan yang menyimpang dengan aturan yang ada akibat perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Untuk itu, dioptimalkan fungsi Unit Reaksi Cepat (URC) Ketenagakerjaan untuk mendukung pelayanan pengawasan ketenagakerjaan di Jawa Timur.

5. TUJUAN 4 DAN SASARAN 1

Tujuan 4 : Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan.

Sasaran 1 : Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.

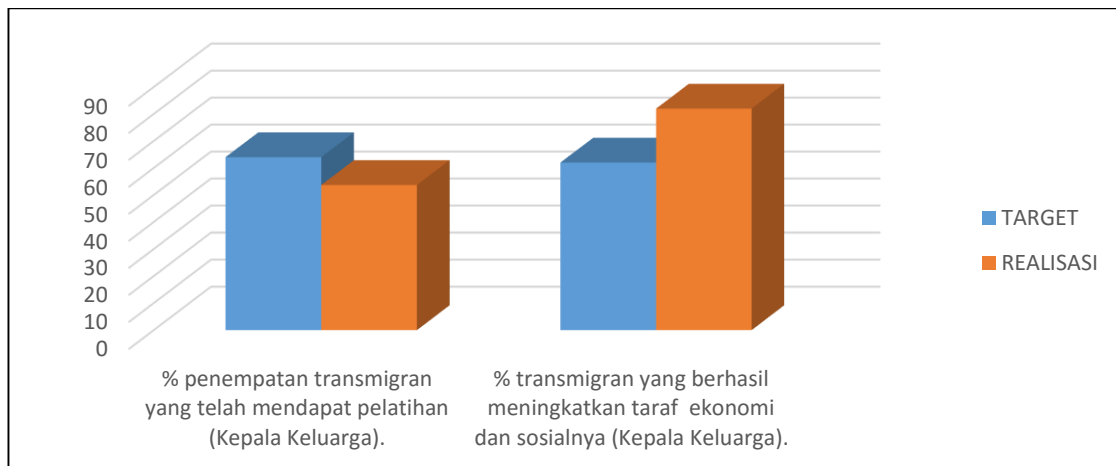


5.1 Perbandingan Kinerja

Tabel 3.17
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 4 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).	64,00	53,67	83,86
	2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	62,00	82,00	132,26

Diagram 3.12
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 4 dan Sasaran 1



Pada sasaran “meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran”, diperoleh capaian kinerja sebagai berikut :

1. Target penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan sebesar 64 persen, tercapai sebesar 53,67 persen (capaiannya sebesar 83,86 persen dengan kategori “baik”). Transmigran yang ditempatkan berjumlah 354 KK (kepala keluarga), dan dari jumlah tersebut transmigran yang telah dilatih sebanyak 190 KK. Hal ini dikarenakan ada sebagian calon transmigran yang



telah mengikuti pelatihan kemudian mengundurkan diri dan membatalkan keberangkatan dengan berbagai alasan. Kendala lainnya menyangkut sempitnya waktu antara turunnya Surat Perintah Pemberangkatan (SPP) dan dengan jadwal keberangkatan kapal ke lokasi tujuan. Pelatihan Dasar Umum (PDU) untuk calon transmigran dilaksanakan setelah turunnya Surat Perintah Pemberangkatan (SPP) selama 7 hari.

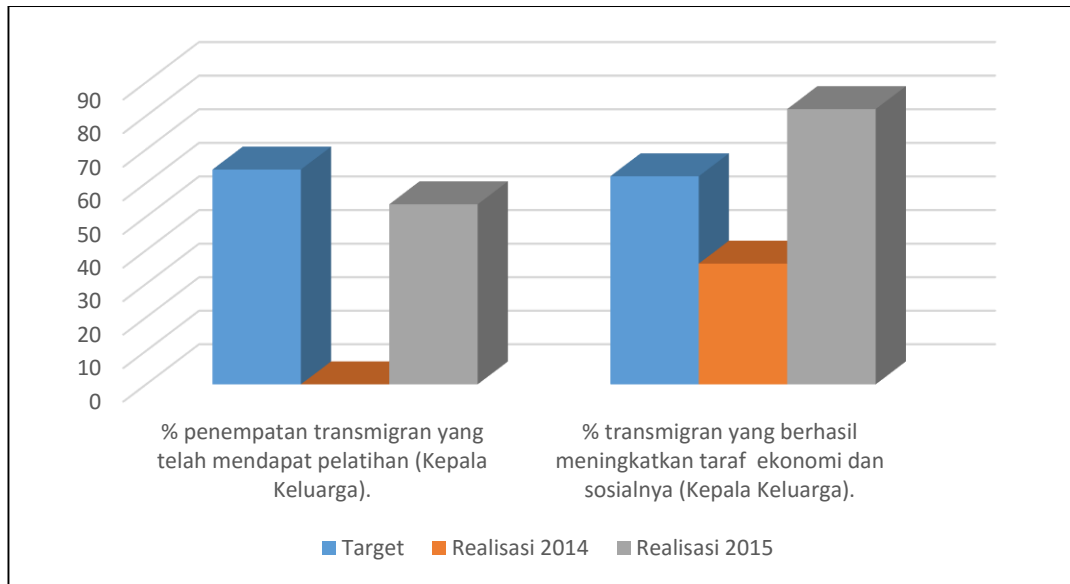
2. Target transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya sebesar 62 persen, tercapai 82 persen (capaian 132,26 persen dengan kategori "sangat baik"). Pada tahun 2015 dilakukan monitoring di 6 lokasi untuk mengetahui perkembangan transmigran yang telah meningkat taraf ekonomi dan sosialnya (pendapatan meningkat dan kondisi tempat tinggal bertambah baik). Dari 150 kepala keluarga transmigran yang dimonitoring, transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya sebanyak 123 kepala keluarga. 123 kepala keluarga tersebut berpenghasilan di atas Rp. 1 juta per bulan, bahkan penghasilan mereka meningkat sangat signifikan, terutama yang berlokasi di UPT Terentang Hulu Kabupaten Kubu Raya dan UPT Pangea Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo. Sedangkan transmigran di UPT lainnya, meskipun ada peningkatan taraf hidup namun terkendala oleh tingkat kesuburan lahan sehingga dibutuhkan waktu yang lebih lama untuk mandiri.

Tabel 3.18
Perbandingan Capaian Kinerja pada
Tujuan 4 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
			Th. 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)
Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).	64,00		53,67
	2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	62,00	36,00	82,00



Diagram 3.13
Perbandingan Capaian Kinerja pada
Tujuan 4 dan Sasaran 1



1. Indikator kinerja “penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan” tidak dapat diperbandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, karena pada capaian tahun 2014 yang mengacu pada Rencana Strategis Disnakertransduk Prov. Jawa Timur Tahun 2009-2014 belum terdapat indikator tersebut.
2. Target indikator “transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosial” sebesar 62 persen dan tercapai sebesar 82 persen. Sedangkan di tahun sebelumnya, transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya hanya 36 persen atau jauh lebih rendah dibandingkan capaian tahun ini.

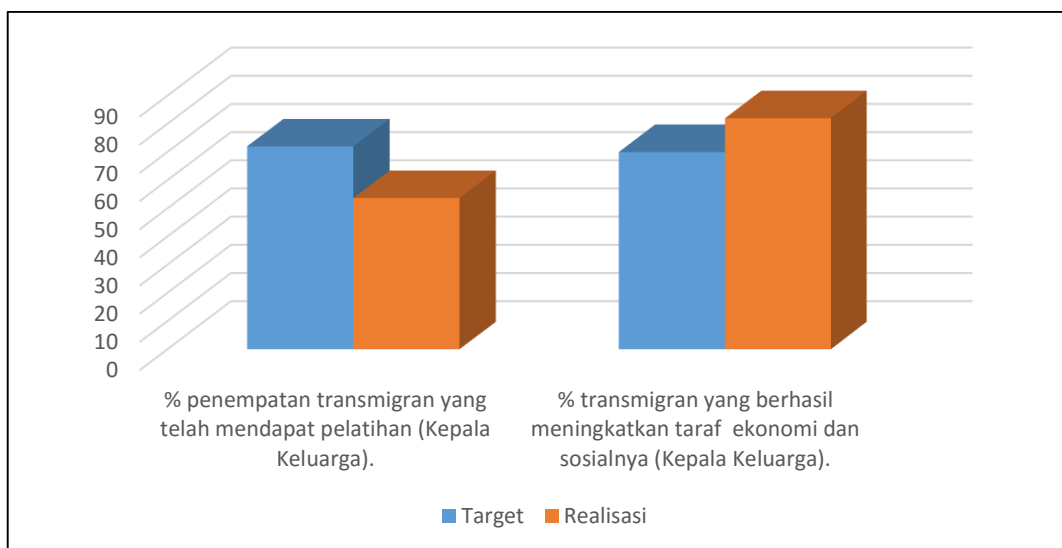
Tabel 3.19
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 4 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	% TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatnya penempatan transmigran yang	1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).	72,00	53,67	74,54



SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	% TINGKAT KEMAJUAN
berkualitas dan kemandirian transmigran.	2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	70,00	82,00	117,14

Diagram 3.14
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 4 dan Sasaran 1



1. Kinerja penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan sebesar 53,67 persen. Jika diperbandingkan dengan target akhir RENSTRA di tahun 2018 sebesar 72 persen, maka tingkat kemajuan kinerjanya saat ini mencapai 74,54 persen.
2. Kinerja transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya sebesar 82 persen, sedangkan target akhir RENSTRA sebesar 70 persen. Dengan demikian tingkat kemajuan kinerjanya telah melebihi target akhir RENSTRA yakni mencapai 117,14 persen.



Tabel 3.19
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA
pada Tujuan 4 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TH. 2015	REALISASI NASIONAL	KET. (+/-)
Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).	53,67		
	2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	82,00		

Capaian kinerja pada indikator di atas tidak dapat diperbandingkan dengan capaian Nasional (Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi), mengingat terdapat perbedaan indikator :

- Terkait penempatan transmigran, indikator Nasional adalah "jumlah transmigran yang difasilitasi penempatan pada permukiman transmigrasi".
- Terkait keberhasilan peningkatan taraf hidup transmigran, Nasional tidak memiliki indikator dimaksud.

5.2 Analisis Hasil Kinerja dan Alternatif Solusi

Berkenaan dengan realisasi penempatan transmigran yang tidak dapat memenuhi target, masih ditemukan beberapa kendala sebagai berikut :

- Alokasi pelatihan bagi calon transmigrasi belum memadai dibandingkan jumlah masyarakat yang berminat terhadap program transmigrasi.
- Kuota penempatan transmigran asal Jawa Timur yang diberikan oleh Pemerintah Pusat relatif terbatas karena keterbatasan lokasi penempatan transmigrasi yang telah siap. Hal ini dikarenakan prioritas program Pusat diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di daerah penempatan, antara lain permasalahan lahan yang tidak kunjung tuntas.
- Ketidaksiapan lokasi/daerah penempatan sehingga STP (Surat Terima Penempatan) dari daerah tujuan/lokasi penempatan terlambat dikeluarkan. Hal



ini berakibat pada keterlambatan SPP (Surat Perintah Pemberangkatan) yang dikeluarkan oleh Pusat, sehingga pengiriman transmigran menjadi terhambat.

- Kondisi alam lokasi transmigrasi (tidak subur, tanah berbatu, kemiringan lahan yang ekstrim, lahan pasang surut) memerlukan waktu lebih lama bagi para transmigran untuk bekerja ekstra keras untuk mengolah lahan.

Beberapa alternatif solusi yang dilakukan adalah :

- Calon transmigran yang tidak dapat diberangkatkan pada tahun 2015 akan diberangkatkan pada tahun berikutnya melalui program luncuran.
- Kab./Kota memberikan dukungan alokasi pelaksanaan pelatihan sehingga semakin banyak calon transmigran yang dilatih dan telah siap sebelum SPP turun.
- Dilakukan terobosan pelatihan calon transmigran ke depan, dimana tidak hanya Pelatihan Dasar Umum (PDU), namun juga dilakukan pelatihan berbasis kemasyarakatan sehingga bukan hanya calon transmigran terdaftar/terseleksi yang dilatih tetapi juga animo calon transmigran bisa mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah tujuan, sehingga diperoleh calon transmigran yang lebih berkualitas.
- Pasca penempatan transmigran, dilakukan monitoring dan pembinaan terpadu dari provinsi daerah penempatan, provinsi daerah asal dan pemerintah pusat. Monitoring dan pembinaan dilakukan bersama-sama dengan melibatkan dinas/instansi terkait di lokasi penempatan, antara lain Dinas Pertanian.

5.3 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dari sisi personil, terdapat 3 Pejabat Fungsional PSM di Provinsi, terutama untuk memperkuat penyiapan calon transmigran melalui pelatihan-pelatihan bagi calon transmigrasi.



5.4 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

1. Untuk mengoptimalkan angka penempatan transmigran terutama yang melalui Transmigrasi Umum (TU), dilakukan terobosan berupa program **kerjasama Province to Province antara Prov. Jawa Timur dengan Prov. Kalimantan Timur**. Pada tahun 2015, program kerjasama ini merupakan perpanjangan kesepahaman bersama antara Pemerintah Prov. Jawa Timur, Pemerintah Prov. Kalimantan Utara dan Pemerintah Kab. Bulungan tentang kerjasama penempatan transmigrasi asal Jawa Timur di *Food Estate* Delta Kayan Kab. Bulungan sejumlah 100 KK. Program ini awalnya menjadi satu-satunya program kerjasama antar daerah di bidang ketransmigrasi di Indonesia, yang menggunakan *sharing* dana antar pihak terkait untuk pembangunan sarana-prasarana transmigran di lokasi tersebut. Di tahun 2015, Provinsi Jawa Tengah dan DIY melakukan duplikasi terhadap program ini.
2. Pemerintah Prov. Jawa Timur juga melakukan penjajagan kemungkinan dilakukannya pola lain penempatan transmigrasi, antara lain dengan Provinsi Gorontalo.

6. TUJUAN 5 DAN SASARAN 1

Tujuan 5 : Mewujudkan tertib administrasi kependudukan dan perlindungan terhadap hak-hak penduduk terkait kepemilikan dokumen kependudukan.

Sasaran 1 : Meningkatnya akurasi data penduduk.

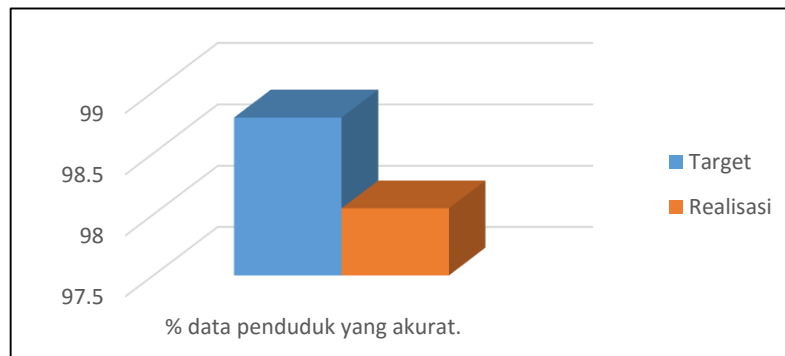


6.1 Perbandingan Kinerja

Tabel 3.20
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 5 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	98,79	98,05	99,25

Diagram 3.15
Pencapaian Kinerja pada
Tujuan 5 dan Sasaran 1



Target data penduduk yang akurat sebesar 98,79 persen, capaiannya sebesar 98,05 persen (capaiannya sebesar 99,25 persen dengan kategori "baik"). Capaian tersebut didasarkan pada perkembangan data sebagai berikut : jumlah penduduk Jawa Timur hasil registrasi manual Kabupaten/Kota yang belum dibersihkan (dokumen ganda, meninggal belum dilaporkan, lahir belum dicatatkan, pindah tidak melapor) sebanyak 39.959.938 orang. Sedangkan jumlah penduduk Jawa Timur yang sudah dibersihkan dan masuk di data center Kementerian Dalam Negeri, sehingga sudah tercatat ke dalam database kependudukan sebanyak 39.182.574 orang. Data penduduk dalam database selalu ada perkembangan melalui hasil konsolidasi data tiap semester, sedangkan perkembangan data penduduk hasil registrasi manual lebih tinggi sehingga berdampak pada realisasi.



Tabel 3.21
Perbandingan Capaian Kinerja pada Tujuan 5 dan Sasaran 1

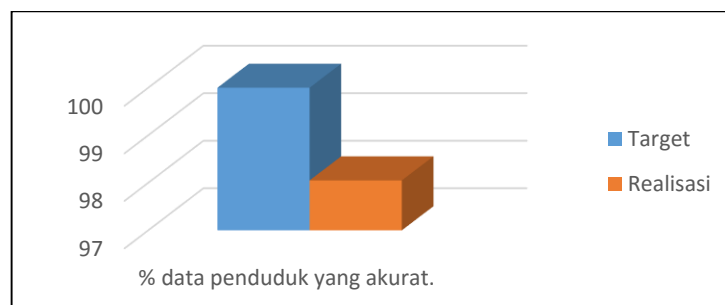
SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
			Th. 2014 (n-1)	Th. 2015 (n)
Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	98,79		98,05

Indikator kinerja "data penduduk yang akurat" tidak dapat diperbandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, karena pada capaian tahun 2014 yang mengacu pada Rencana Strategis Disnakertransduk Prov. Jawa Timur Tahun 2009-2014 belum terdapat indikator tersebut.

Tabel 3.22
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA pada Tujuan 5 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	% TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	100	98,05	98,05

Diagram 3.16
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode RENSTRA pada Tujuan 5 dan Sasaran 1



Kinerja data penduduk yang akurat sebesar 98,05 persen. Jika diperbandingkan dengan target akhir RENSTRA di tahun 2018 sebesar 100 persen, maka tingkat kemajuan kerjanya saat ini telah mencapai 98,05 persen.



Tabel 3.23
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Capaian Nasional
pada Tujuan 5 dan Sasaran 1

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TH. 2015	REALISASI NASIONAL	KET. (+/-)
Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	98,05		

Capaian kinerja pada indikator di atas tidak dapat diperbandingkan dengan capaian Nasional, mengingat secara Nasional tidak terdapat indikator terkait akurasi data penduduk.

6.2 Analisis Hasil Kinerja dan Alternatif Solusi

Di bidang administrasi kependudukan, kendala/permasalahan yang ditemukan adalah :

- Data penduduk dalam database selalu berkembang melalui hasil konsolidasi data, namun berdasarkan hasil registrasi manual masih selalu ada anomali data ganda (dokumen ganda, meninggal belum dilaporkan, lahir belum dicatatkan, pindah tidak melapor).
- Terkait konsolidasi data center setiap semester, provinsi tidak melakukan verifikasi data penduduk ganda. Verifikasi anomali data ganda merupakan kewenangan pusat dan kabupaten/kota.
- Data kependudukan belum dimanfaatkan secara optimal.

Solusi :

- Meningkatkan kemampuan pengelola SIAK (Sistem Administrasi Kependudukan) melalui bimtek dan koordinasi lebih intensif dengan instansi, lembaga/organisasi dan masyarakat.
- Sosialisasi tentang pemanfaatan data kependudukan untuk semua kebutuhan, seperti perencanaan pembangunan, pemilu/pilkada, pelayanan publik, pencegahan hukum dan kriminalitas.



- Kerjasama dengan instansi terkait/lembaga/masyarakat untuk memanfaatkan data penduduk.

6.3 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dari sisi sumber daya, pencapaian indikator didukung oleh petugas pelayanan perekaman data e-KTP di Kab./Kota dan ketersediaan alat cetak e-KTP, namun kapasitasnya tidak seimbang dengan jumlah penduduk yang harus melakukan perekaman data, sehingga perekaman/pencetakan e-KTP tidak optimal.

6.4 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

Perekaman data dan pencetakan e-KTP sebagai salah satu dokumen kependudukan tidak berjalan optimal sesuai target karena adanya berbagai kendala, antara lain tidak seimbangnya jumlah peralatan yang ada dengan kapasitas perekaman data yang harus dilakukan (terbatasnya alat cetak e-KTP yang hanya sebanyak 2 (dua) unit per Kab./Kota sehingga pencetakan tidak optimal). Di samping itu, jaringan konsolidasi data hasil perekaman e-KTP sering berjalan lambat (mengalami *trouble*).

B. REALISASI ANGGARAN TAHUN 2015

Tabel 3.24
Alokasi Per Sasaran Pembangunan

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN	% ANGGARAN
1.	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.	70.065.971.643	42,83
		2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagang-		



NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN	% ANGGARAN
	kerja.	kerjakan : - % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri. - % tenaga kerja magang ke luar negeri.	5.590.104.000 190.000.000	3,42 0,12
		3. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas	2.731.916.000	1,67
2.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	4.738.715.000	2,90
		2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).	3.616.035.000	2,21
		3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.	4.100.342.650	2,51
		4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.	19.029.473.000	11,63
3.	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	8.332.814.000	5,09
		2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	1.568.646.625	0,96
4.	Meningkatnya pengawasan	1. % pelanggaran hukum di bidang norma		3,74



NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN	% ANGGARAN
	ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh	ketenagakerjaan yang ditangani.	6.124.410.900	
		2. % penurunan kasus kecelakaan kerja.	4.718.560.000	2,88
5.	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).	1.088.811.800	6,78
		2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	165.610.000	0,10
6.	Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	21.542.987.500	13,17

Keterangan :

% anggaran merupakan proporsi anggaran dari total anggaran Disnakertransduk Prov. Jawa Timur (APBD dan APBN).



Tabel 3.25
Pencapaian Kinerja dan Anggaran

SASARAN / PROGRAM	INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN (APBD + APBN)		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	ALOKASI	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.	85,00 %	90,81 %	106,84 %	70.065.971.643	67.650.936.562	96,55 %
	2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagangkerjakan :						
	- % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri.	3,00 %	7,27 %	242,33 %	5.590.104.000	4.475.204.675	80,06 %
	- % tenaga kerja magang ke luar negeri.	20,00 %	27,81 %	139,05 %	190.000.000	151.218.850	79,59 %
	3. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas	33,00	43,24 %	131,03 %	2.731.916.000	1.945.305.160	71,21 %
Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	62,00 %	62,50 %	100,81 %	4.738.715.000	3.809.438.387	80,39 %
	2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).	82,00 %	83,33 %	101,62 %	3.616.035.000	2.545.750.491	70,40 %
	3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.	38,00 %	32,83 %	86,39 %	4.100.342.650	3.845.112.896	93,78 %
	4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.	1 : 4	1 : 5	125	19.029.473.000	15.153.668.634	79,63 %



Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

SASARAN / PROGRAM	INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN (APBD + APBN)		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	ALOKASI	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	46,00 %	46,94 %	102,04 %	8.332.814.000	7.286.182.973	87,44 %
	2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	106,00 %	114,98 %	108,47 %	1.568.646.625	1.306.853.082	83,31 %
Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh	1. % pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani.	83,00 %	74,75 %	90,06 %	6.124.410.900	5.830.260.800	95,20 %
	2. % penurunan kasus kecelakaan kerja.	11,00 %	7,65 %	69,55 %	4.718.560.000	4.705.548.700	99,72 %
Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).	64,00 %	53,67 %	83,86 %	11.088.811.800	7.470.278.545	67,37 %
	2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	62,00 %	82,00 %	132,26 %	165.610.000	161.126.054	97,29 %
Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	98,79 %	98,05 %	99,25 %	21.542.987.500	19.963.588.310	92,67 %



Tabel 3.26
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

NO.	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
1	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.	106,84	96,55	110,65 %
		2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagangkerjakan : - % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri. - % tenaga kerja magang ke luar negeri.	242,33 139,05	80,06 79,59	302,71 % 174,71 %
		3. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas	131,03	71,21	184,01 %
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	100,81	80,39	125,40 %
		2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).	101,62	70,40	144,35 %
		3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.	86,39	93,78	92,13 %
		4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.	125,00	79,63	156,97 %
3	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	102,04	87,44	116,70 %
		2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	108,47	83,31	130,20 %
4	Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta	1. % pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani.	90,06	95,20	94,60 %



NO.	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
	perlindungan pekerja/buruh	2. % penurunan kasus kecelakaan kerja.	69,55	99,72	69,74 %
5	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).	83,86	67,37	124,48 %
		2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	132,26	97,29	135,94 %
6	Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	99,25	92,67	107,10 %

1. **Sasaran 1** : Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja. Indikator kinerjanya :

- a. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi, penyerapan anggaran sebesar 96,55 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 106,84 persen (tingkat efisiensi 110,65 persen).
- b. % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri, penyerapan anggaran sebesar 80,06 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 242,33 persen (tingkat efisiensi 302,71 persen).
- c. % tenaga kerja magang ke luar negeri, penyerapan anggaran sebesar 79,59 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 139,05 persen (tingkat efisiensi 174,71 persen).
- d. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas, penyerapan anggaran sebesar 71,21 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 131,03 persen (tingkat efisiensi 184,01 persen).

2. **Sasaran 2** :Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal. Indikator kinerjanya :



- a. % pencari kerja yang ditempatkan, penyerapan anggaran sebesar 80,39 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 100,81 persen (tingkat efisiensi 125,40 persen).
- b. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu), penyerapan anggaran sebesar 70,40 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 101,62 persen (tingkat efisiensi 144,35 persen).
- c. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal, penyerapan anggaran sebesar 93,78 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 86,39 persen (tingkat efisiensi 92,13 persen).

Meski telah dilakukan berbagai pembinaan untuk meningkatkan penempatan TKI pada jenis jabatan formal, namun dikarenakan masih tingginya permintaan negara-negara penempatan untuk jabatan informal seperti Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT), maka jenis TKI pada jenis jabatan informal masih tetap ada meski semakin dibatasi. Secara bertahap, jabatan-jabatan informal seperti Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) akan diberikan intervensi pelatihan secara lebih intensif sehingga jenis-jenis jabatan yang semula informal ke depan menjadi nonformal profesional.

- d. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal, penyerapan anggaran sebesar 79,63 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 125 persen (tingkat efisiensi 156,97 persen).
3. **Sasaran 3** :Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja. Indikator kinerjanya :
- a. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama, penyerapan anggaran sebesar 87,44 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 102,04 persen (tingkat efisiensi 116,70 persen).



b. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL), penyerapan anggaran sebesar 83,31 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 108,47 persen (tingkat efisiensi 130,20 persen).

4. **Sasaran 4** :Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh. Indikator kinerjanya :

a. % pelanggaran hukum dibidang norma ketenagakerjaan yang ditangani, penyerapan anggaran sebesar 95,20 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 90,06 persen (tingkat efisiensi 94,60 persen).

Kendalanya ada pada kondisi-kondisi berikut :Meski telah dilakukan pembinaan, dalam penanganan kasus ketenagakerjaan, kecepatan penyelesaian kasus bergantung dari masing-masing perusahaan untuk memenuhi hak pekerja dan menyelesaikan kasus yang ada secepat mungkin. Di samping itu, saat ini penanganan masalah ketenagakerjaan di Kab./Kota masih di bawah kendali Kepala Daerah sehingga mengganggu independensi Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan dan pembinaan terutama dalam penanganan kasus ketenagakerjaan.

b. % penurunan kasus kecelakaan kerja, penyerapan anggaran sebesar 99,72 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 69,55 persen (tingkat efisiensi 69,74 persen).

Hal ini disebabkan adanya kondisi dimana jumlah kasus kecelakaan kerja turun, namun tetap banyak pelaporan kasus kecelakaan kerja ringan. Kasus-kasus ini tidak sampai menghilangkan waktu kerja sehingga kasus kecelakaan kerja menjadi banyak secara kuantitas, tetapi secara kualitas bersifat ringan. Kasus kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak dapat diduga sebelumnya sehingga sulit untuk diperkirakan kejadiannya.

5. **Sasaran 5** :Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran. Indikator kinerjanya :



- a. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga), penyerapan anggaran sebesar 67,37 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 83,86 persen (tingkat efisiensi 124,48 persen).
 - b. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga), penyerapan anggaran sebesar 97,29 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 132,26 persen (tingkat efisiensi 135,94 persen).
6. **Sasaran 6** :Meningkatnya akurasi data penduduk. Indikator kinerjanya :
% data penduduk yang akurat, penyerapan anggaran sebesar 92,67 persen, sedangkan kinerjanya mencapai 99,25 persen (tingkat efisiensi 107,10 persen).