

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

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Setiap institusi baik pada lingkup lokal, regional, maupun nasional umumnya menghadapi problem lingkungan strategis baik lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan internal merupakan faktor lingkungan yang berpengaruh pada kinerja institusi yang biasanya dapat dikendalikan secara langsung. Adapun lingkungan eksternal merupakan faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja institusi yang berada di luar kendali institusi tetapi sangat mempengaruhi kegiatan institusi tersebut.

Pemahaman terhadap problem lingkungan strategis diharapkan dapat memberikan penekanan dan menajamkan isu-isu sekaligus menawarkan solusi strategis terkait dengan sasaran dan program prioritas Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Jawa Timur. Identifikasi isu-isu yang tepat dan bersifat strategis dapat menentukan sasaran dan program pembangunan. Isu strategis ini diperoleh dengan cara mengidentifikasi isu-isu penting dan permasalahan-permasalahan pembangunan khususnya yang terkait dengan problem ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Jawa Timur.

Identifikasi isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur masih terkait dengan situasi problema ketenagakerjaan dan ketransmigrasian pada umumnya. Problema ini tidak terlepas dari kinerja perekonomian Provinsi Jawa Timur maupun perekonomian nasional pada umumnya. Pertumbuhan ekonomi Jawa Timur mengalami pertumbuhan positif diatas rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional. Namun harus diakui bahwa pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan sosial dan ketenagakerjaan seperti kemiskinan, pengangguran, ketimpangan wilayah, ketimpangan pendapatan serta pertambahan penduduk.

Sebagai salah satu provinsi dengan jumlah angkatan kerjanya terbesar, dewasa ini Jawa Tlmur sedang menapaki era bonus demografi, yaitu kondisi ketika

jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi. Bonus demografi menjadi dasar untuk meningkatkan produktivitas dan memicu pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan kualitas SDM. Saat tingkat fertilitas turun, pertumbuhan pendapatan per kapita untuk memenuhi kebutuhan dasar penduduk usia anak-anak dapat dialihkan untuk peningkatan mutu manusia sebagai modal pembangunan. Di saat yang sama, jumlah anak yang sedikit akan memberi peluang bagi kaum perempuan untuk masuk pasar kerja.

Bonus demografi akan menjadi *windows of opportunity* bila disokong oleh SDM yang berkualitas. Jika jumlah penduduk produktif yang lebih besar dapat dioptimalkan untuk mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasilnya dapat dimanfaatkan untuk kemajuan di masa depan. Namun bonus demografi menjadi *windows of disaster* jika sebagian besar penduduk usia produktif berpendidikan rendah atau bahkan tak lulus pendidikan SMP atau SMA, lalu penduduk usia produktif yang banyak jumlahnya itu tidak bisa dimanfaatkan akibat kurangnya lapangan kerja, sehingga menimbulkan efek sosial yang buruk dan hilangnya momentum untuk mengumpulkan kesejahteraan.

Momen *windows of opportunity* harus dimanfaatkan oleh Jawa Timur. Bila terlena, maka hal ini akan menjadi ancaman apabila bonus demografi hanya diukur dari struktur demografi (kuantitas) semata. Untuk itu, pengembangan SDM menjadi salah satu pilar untuk meningkatkan nilai tambah. Terlebih bila dikaitkan dengan potensi Jawa Timur di masa depan sebagai pusat ekonomi utama untuk wilayah Indonesia Timur. Tuntutan terhadap kualitas SDM dalam era bonus demografi sudah menjadi kelaziman. Pengeluaran untuk investasi SDM terutama untuk pendidikan dan kesehatan harus menjadi bagian yang tidak bisa ditawar-tawar.

Dunia usaha umumnya akan melaksanakan *re-engineering* dan *re-structuring* di segala bidang untuk menyesuaikan terhadap tuntutan perubahan. Akibatnya akan terjadi perubahan terhadap persediaan (*supply*) dan kebutuhan (*demand*) tenaga kerja, struktur persyaratan jabatan maupun kompetensi kerja. Mengacu pada potensi Jawa Timur sebagai pusat pertumbuhan ekonomi utama di Indonesia Timur, maka sektor-sektor industri yang diperkirakan akan banyak berkembang dan membutuhkan tenaga kerja diantaranya adalah sektor migas (olahan mineral), industri olahan (manufaktur), jasa dan perdagangan, hotel/restoran, dan industri olahan hasil-hasil pertanian. Tenaga kerja yang dibutuhkan setidaknya untuk mengisi peluang tenaga

semi skill dan *full skill*, baik untuk tingkat profesional/manajerial maupun teknisi/operator.

Dinamika ketenagakerjaan dalam persaingan global serta era revolusi industri yang ditandai dengan digitalisasi dalam berbagai bidang/sector mempengaruhi penciptaan dan perluasan kesempatan kerja pendayagunaan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja. Untuk memenangkan persaingan diperlukan kolaboratif, kreatif inovatif, dinamis sinergis dan revolusioner. Sebagian pekerja kita masih berkualitas rendah karena 58.78 persen berpendidikan SMP kebawah (Sakernas Agustus 2018, BPS). Fenomena *disruption* dan *shifting* telah melanda dunia khususnya di Indonesia dalam kurun waktu 2 tahun terakhir terjadi dan disebabkan oleh 3 hal yaitu (1) meluasnya aksesibilitas melalui pembangunan sarana dan prasarana infrastruktur (2) penggunaan teknologi digital sebagai *platform* kehidupan (3) pergeseran struktur demografi dari sisi kuantitas maupun kualitas di setiap wilayah Indonesia. Implikasinya terjadi perubahan besar-besaran di berbagai bidang kehidupan, seperti di bidang demografi, dibidang sosial, dibidang budaya, dibidang ekonomi dan tentunya di bidang lingkungan.

Perkembangan yang cukup cepat dalam bidang demografi yaitu meningkatnya *population density*, jumlah penduduk usia produktif dan jumlah penduduk terjadi akibat meningkatnya pertumbuhan dan mobilitas penduduk. Perubahan di bidang sosial, yaitu perubahan gaya hidup, pola pikir dan pola hubungan sosial, terjadi akibat meningkatnya heterogenitas; perubahan bidang budaya yaitu perubahan bahasa, perilaku, kebiasaan, budaya kerja, sistem pendidikan dan kesenian, terjadi akibat asimilasi budaya; perubahan di bidang ekonomi yaitu perubahan struktur perekonomian, mata pencaharian, perubahan tingkat penghasilan dan kelas ekonomi di masyarakat, serta kemunculan ekonomi inovasi dan ekonomi digital yang terjadi akibat meningkatnya kegiatan ekonomi. Perubahan di bidang lingkungan, yaitu perubahan fungsi lahan, kawasan dan lingkungan terjadi akibat alih fungsi lahan.

Selain hal tersebut terjadi juga *disruption* (mengganti pasar lama dan menghasilkan suatu pembaruan yang lebih efisien dan menyeluruh serta bersifat destruktif dan kreatif), *Disruption* menyanggah sejumlah konsekuensi akibat teknologi informasi dan kehadiran wirausaha yang beroperasi lintas-batas di dunia global bersama kaum millennials. Situasi ini berdampak luas kepada tiga hal berikut:

(1) *Disruption* menyerang hampir semua *incumbent* (pelaku lama, para pemimpin pasar), baik itu produk-produk atau perusahaan-perusahaan ternama, sekolah atau universitas terkemuka, organisasi-organisasi sosial, maupun jasa-jasa yang dikenal; (2) *disruption* menciptakan pasar baru (kalangan menengah bawah) yang selama ini diabaikan *incumbent*; (3) *disruption* menimbulkan dampak deflasi (penurunan harga) karena biaya mencari (*searching cost*) dan biaya transaksi (*transaction cost*). Selain itu timbul gerakan berbagi (*sharing resources*) yang mampu memobilisasi pemakaian barang-barang konsumsi ke dalam kegiatan ekonomi produktif.

Sektor manufaktur saat ini harus bersiap menuju perubahan besar dalam menghadapi revolusi industri keempat, konsekuensinya, diperlukan pendekatan dan kemampuan baru untuk membangun sistem produksi yang inovatif dan berkelanjutan. Revolusi industri 4.0 adalah gabungan manufaktur dengan kecerdasan taktis yang memanfaatkan internet dan teknologi pendukung untuk mencapai tujuan fleksibilitas, efisiensi dan efektifitas.

Dengan berbagai perubahan diatas pada akhirnya menciptakan pola baru yang cenderung ekstrim. Pola baru yang cenderung ekstrim dimaksud secara substansial juga mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan di tanah air. Pola baru tersebut melahirkan sistem baru di bidang ketenagakerjaan dan mengganti/merubah sistem yang sudah ada pola baru tersebut juga memunculkan *demand* untuk jabatan-jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Sehingga banyak *demand* yang hilang karena tidak relevan lagi dengan perkembangan zaman. Hal ini melahirkan *supply* baru di pasar kerja, yaitu *supply* yang terdiri dari 2 jenis, yakni *supply* dengan *skill* baru yang jumlahnya sedikit dan *supply* dengan *skill* lama jumlahnya lebih banyak.

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Jawa Timur adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan (1) tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, (3) masih rendahnya kualitas angkatan kerja dari segi pendidikan, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai, (5) Revolusi industri 4.0 yang menyebabkan *disruption* serta memunculkan *demand* untuk jabatan-jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya, dan (6) motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah. Pengangguran bisa bersifat sementara, terutama pada kalangan yang baru lulus memerlukan waktu sebelum

mereka mendapatkan pekerjaan. Diindikasikan pula kecenderungan pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik khususnya yang berpendidikan sekolah menengah ke atas karena adanya kekurangsesuaian antara isi pendidikan dengan jenis pekerjaan yang diinginkan di satu pihak, serta kebutuhan ketrampilan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lain pihak. Belum lagi potensi kenaikan angka pengangguran usia muda berumur 15–19 tahun.

Kualitas SDM akan menjadi tantangan utama dalam persaingan global. Kualifikasi SDM yang relatif rendah tingkat pendidikan dan keterampilannya mengakibatkan rendahnya produktivitas yang pada gilirannya mempengaruhi daya saing dan kekuatan tawar di pasar kerja, terutama bagi angkatan kerja muda. Kualifikasi mereka belum mampu memenuhi tuntutan dan persaingan pasar kerja global yang membutuhkan tenaga kerja profesional. Terlebih penerapan perjanjian perdagangan bebas ASEAN-Cina (ACFTA: *ASEAN-China Free Trade Agreement*) maupun AEC (*ASEAN Economic Community*) mengakibatkan pasar kerja tidak lagi memiliki batas negara sehingga tenaga kerja yang mampu bersaing adalah tenaga kerja yang memenuhi standar profesional.

Sementara itu dinamika kependudukan di Provinsi Jawa Timur perkembangannya cukup terkendali. Dengan tingkat kelahiran total (*Total fertility rate/TFR*) 1,9 menunjang suasana yang kondusif untuk perekonomian. TFR yang terkendali akan meringankan beban anggaran pemerintah (makro) maupun keluarga (mikro) pada struktur pengeluaran. Perkembangan jumlah penduduk Jawa Timur saat ini relatif terkendali, namun dengan tingkat kepadatannya semakin jauh melewati angka kepadatan penduduk yang ideal di Jawa Timur (± 807 jiwa/km²).

Berdasarkan data BPS Provinsi Jawa Timur tercatat laju pertumbuhan penduduk Jawa Timur tahun 2010 hingga 2017 sebesar 0,640 persen. Dengan tingkat kepadatan penduduk yang semakin jauh melampaui batas ideal, timbul berbagai dampak sosial seperti tingginya pengangguran, kemiskinan, daerah urban, krisis pangan, daya dukung alam dan tingginya tingkat kriminalitas. Sedangkan di sisi lain masih banyak daerah di luar Jawa yang kekurangan penduduk dengan tingkat kepadatan penduduk yang rendah. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan pembangunan antarwilayah yang berdampak pada adanya perbedaan tingkat kesejahteraan dan perkembangan ekonomi antarwilayah.

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

ASPEK KAJIAN	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
				INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Hasil analisis gambaran pelayanan pelayan Disnakertrans Prov. Jatim	Belum optimalnya kualitas Pelatihan Kerja serta kemudahan akses dalam perluasan kesempatan kerja khususnya Penduduk usia produktif mencapai puncak pada 2020-2024	kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta Penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja belum optimal disertai dengan bonus demografi yang mencapai puncak pada 2020-2024	<p>Pelaksanaan Pelatihan belum Optimal/Pelatihan Kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten - Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan. - Belum maksimalnya sosialisasi & pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan. - Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.. - Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya - Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. - Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi. - Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai. - Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan mela-lui media elektronik belum terakses dengan baik. - Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK. - Perkembangan IPTEK yang cepat belum diikuti dengan fasilitas pelatihan yang sesuai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Belum maksimalnya ketersediaan peralatan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK - Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK - UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. - Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
			<p><i>Link n match</i> antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi angkatan kerja dan kehadiran wirausaha yang menghasilkan suatu pembaruan yang lebih efisien serta kreatif belum optimal, serta kewirausahaan yang belum menuju ke enterpreneurship</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal. - Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. - Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah). - Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch). - Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertumbuhan angkatan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja. - Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. - Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.

ASPEK KAJIAN	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
				INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
				<ul style="list-style-type: none"> - Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. - Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja. - Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jatim). - Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan. - Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor <i>mindset</i>). - Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja. - pekerja sektor Informal/berwirausaha masih sedikit dari mereka yang mempunyai jiwa entrepreneur 	
			Penerapan teknologi informasi belum optimal/Penempatan Tenaga Kerja	Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.	Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi yang pesat yang belum diimbangi oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia	Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia untuk mengembangkan Teknologi Informasi Komunikasi Dan Data perusahaan di Jawa Timur belum optimal
	Belum optimalnya peningkatan hubungan industrial yang kondusif	Implementasi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dan keadaan Hubungan Industrial Kondusif yang belum optimal	<p>Pelaksanaan Pengawasan terhadap norma ketenagakerjaan belum optimal./ Pengawasan ketenagakerjaan</p> <p>Masih rendahnya tingkat Partisipasi perusahaan dalam penerapan norma ketenagakerjaan / Pengawasan ketenagakerjaan</p> <p>Upaya peningkatan kepesertaan BPJS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah dan kemampuan pegawai pengawas spesialis belum sebanding dengan jumlah perusahaan di Jawa Timur - Belum optimalnya Perusahaan yang menggunakan Sistem Wajib Laporan Ketenagakerjaan (SIWALAN) berdasarkan permen 09 tahun 2005 - Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. - Belum optimalnya pembinaan perusahaan 	<p>Perusahaan belum optimal menerapkan norma-norma ketenagakerjaan di tempat kerja.</p> <p>Kewajiban perusahaan untuk melaporkan kondisi perusahaan sesuai UU no. 7 Tahun 1981 belum optimal.</p> <p>Kurangnya kesadaran dari pengusaha tentang</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penegakan hukum khususnya bagi perusahaan yang belum patuh peraturan perundang-undangan belum optimal - Penerapan/penegakan sanksi terhadap perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan kurang optimal - Perlindungan kepada pekerja terhadap kepatuhan untuk menerapkan norma ketenagakerjaan kurang optimal. - Belum terkoneksinya secara dara antara BPJS

ASPEK KAJIAN	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
				INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
			Ketenagakerjaan belum optimal / Hubungan Industrial	tentang pentingnya kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan.	pentingnya kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan	ketenagakerjaan dengan Disnakertrans Data perusahaan di Jawa Timur belum optimal
			Pembentukan Lembaga LKS Bipartit untuk mendukung Hubungan Industrial yang kondusif/ Hubungan Industrial	- Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan - Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial	Kurangnya animo dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena kurangnya pemahaman peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan. Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan pentingnya Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).	Lebih memilih unjuk rasa atau mogok kerja dalam menyampaikan aspirasi dari pekerja/buruh atau Serikat pekerja/serikat buruh.
			masih kurangnya pemahaman para pihak yang berselisih untuk mengedepankan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat / Hubungan Industrial	- Belum optimalnya pembinaan persyaratan kerja - Koordinasi dengan Kab./Kota yang belum optimal - Belum optimalnya pembinaan pengupahan	Perbedaan kepentingan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja / Serikat Buruh. Kurangnya kesadaran dari pengusaha akan pentingnya struktur dan skala upah Kondisi perekonomian pada industri kecil dan menengah, terutama industri padat karya yang masih mengalami kesulitan	Tingginya konflik ketenagakerjaan anantara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat pekerja/Serikat Buruh
	Belum optimalnya Pemberangkatan Calon transmigran	Pemberangkatan Calon transmigran belum optimal	Keterbatasan Alokasi kuota penempatan bagi peserta program transmigrasi	- Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian. - Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian. - Jumlah alokasi pemindahan dan penempatan Transmigrasi Tahun 2010–2016.	- Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya) yang menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran. - Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerja sama antar daerah yg telah dilakukan. - Kurang tepatnya waktu penerbitan Surat Perintah Pemberangkatan (SPP) Transmigrasi oleh Ditjen PKP2Trans.	- Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/ sering tertunda keberangkatannya. - Berkurangnya alokasi pemindahan dan penempatan Transmigrasi ke luar Jawa. - Pemberangkatan calon transmigran yang masih sering tertunda.

ASPEK KAJIAN	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
				INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
					- Jadwal dan alat transportasi yang digunakan sering menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigrasi.	

ASPEK KAJIAN	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
				INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Hasil analisis Renstra Kemnakertrans	-	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten. - Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas. - Iklim hubungan industrial belum sepenuhnya kondusif. - Pengawasan ketenagakerjaan belum optimal. - Belum optimalnya pemindahan dan penempatan transmigrasi - Belum optimalnya pelayanan administrasi kependudukan 		<ul style="list-style-type: none"> - Masih belum berfungsinya UPT-PK/BLK secara maksimal, baik di Pusat maupun di daerah. - Masih belum terpenuhinya kebutuhan instruktur di UPT-PK/BLK - Masih perlu penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan. - Terbatasnya kualitas dan kuantitas pegawai pengawas ketenagakerjaan, mediator hubungan industrial dan pegawai pengantar kerja. - Rendahnya perlindungan bagi pekerja di luar negeri. - Masih rendahnya kesempatan dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Belum sinkronnya kebijakan ketenagakerjaan Pusat dengan kebijakan/peraturan daerah. - Masih lemahnya lembaga hubungan industrial. - Masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja. - Masih banyaknya anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. - Masih rendahnya kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri. - Banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja Indonesia akibat ketidaksesuaian kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan pelatihan kerja belum optimal. - Belum optimalnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja. - Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. - Masih relatif tingginya konflik ketenagakerjaan. - Perlindungan tenaga kerja belum memadai. - Penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan belum optimal.
		Belum optimalnya pemindahan dan penempatan transmigrasi		<ul style="list-style-type: none"> - Tidak seimbangnnya animo masyarakat dengan kesempatan bertransmigrasi - Masih banyak lokasi yang dicadangkan maupun dikembangkan belum <i>clear and clean</i> - Rendahnya kualitas sarana dan prasarana di lokasi transmigrasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Masih rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi. - Masih banyaknya lokasi transmigran yang tidak berkembang 	Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.

				- Belum optimalnya pengelolaan potensi di kawasan transmigrasi.		
--	--	--	--	---	--	--

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

Arah pembangunan Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih Provinsi Jawa Timur periode 2019-2024 secara keseluruhan tercantum dalam Visi dan Misi, dan Program yang terangkum dalam “*Nawa Bhakti Satya*”. Arah pembangunan yang diinginkan selama periode lima tahun mendatang diharapkan dapat mencapai visi pembangunan yang diharapkan, yakni “*Terwujudnya Masyarakat Jawa Timur Yang Adil, Sejahtera Unggul dan Berakhlak Dengan Tata Kelola Pemerintahan Yang Partisipatoris Inklusif Melalui Kerja Bersama dan Semangat Gotong Royong*”.

Untuk melihat secara lebih detail Visi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih, maka disusun Misi Nawa Bhakti Satya yang merupakan acuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:

- Misi 1** : Keseimbangan Pembangunan Ekonomi, Baik antar Kelompok, antar Sektor Maupun antar Wilayah
- Misi 2** : Terciptanya Kesejahteraan yang Berkeadilan Sosial, Pemenuhan Kebutuhan Dasar Terutama Kesehatan dan Pendidikan, Penyediaan Lapangan Kerja dengan Memperhatikan Kelompok Rentan.
- Misi 3** : Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Inovatif, Terbuka Partisipatoris Memperkuat Demokrasi Kewargaan untuk Menghadirkan Ruang Sosial yang Menghargai Prinsip Kebhinekaan.
- Misi 4** : Melaksanakan Pembangunan Berdasarkan Semangat Gotong Royong, Berwawasan Lingkungan untuk Menjamin Keselarasan ruang Ekologi, Ruang Sosial, Ruang Ekonomi dan Ruang Budaya.

Adapun Nawa Bhakti Satya yang merupakan program prioritas pembangunan Provinsi Jawa Timur selama masa bakti Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih 2019-2024 adalah perwujudan dari Visi-Misi disusun sebagai berikut:

NAWA BHAKTI SATYA
Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur
2019-2024

- Bhakti 1 : Bhakti Jatim Sejahtera
- Bhakti 2 : Bhakti Jatim Kerja
- Bhakti 3 : Bhakti Jatim Sehat dan Cerdas
- Bhakti 4 : Bhakti Jatim Akses
- Bhakti 5 : Bhakti Jatim Agro
- Bhakti 6 : Bhakti Jatim Berkah
- Bhakti 7 : Bhakti Jatim Berdaya
- Bhakti 8 : Bhakti Jatim Amanah
- Bhakti 9 : Bhakti Jatim Harmoni

Berdasarkan Visi-Misi, dan Nawa Bhakti Satya Gubernur dan Wakil Gubernur, maka Misi dan Bhakti yang terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah Misi 4, yaitu: “Kemudahan Akses Terhadap Lapangan Pekerjaan dan Keterhubungan Wilayah”, beserta Bhakti 2, yakni “Bhakti Jatim Kerja” dan “Bhakti Jatim Berkah”

Dalam rangka memantapkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yakni peningkatan pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, maka perlu dilakukan identifikasi faktor penghambat dan faktor pendorong. Pentingnya identifikasi tersebut agar Disnakertrans Provinsi Jawa Timur diharapkan dapat mempercepat capaian indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya dalam Visi-Misi serta program Prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur. Adapun faktor penghambat dan faktor pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dapat diringkas dalam Tabel 3.3 berikut.

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

Visi: "TERWUJUDNYA MASYARAKAT JAWA TIMUR YANG ADIL, SEJAHTERA UNGGUL DAN BERAKHLAK DENGAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG PARTISIPATORIS INKLUSIF MELALUI KERJA BERSAMA DAN SEMANGAT GOTONG ROYONG"				
Misi: "Terciptanya Kesejahteraan yang Berkeadilan Sosial, Pemenuhan Kebutuhan Dasar Terutama Kesehatan dan Pendidikan, Penyediaan Lapangan Kerja dengan Memperhatikan Kelompok Rentan"				
NO	MISI DAN PROGRAM GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR JAWA TIMUR	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<p>Misi 2 : Terciptanya Kesejahteraan yang Berkeadilan Sosial, Pemenuhan Kebutuhan Dasar Terutama Kesehatan dan Pendidikan, Penyediaan Lapangan Kerja dengan Memperhatikan Kelompok Rentan</p> <p>Program Icon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Milenia Job Center untuk Mengembangkan marketplace profesi Milenia dengan jalur pengembangan karir yang terstruktur yang berupa Job by Project n by Price - Pelatihan kerja di 16 UPT BLK pelatihan kerja di 16 UPT BLK di Jawa Timur . - Pelatihan Intensif 480 Jam di 16 UPT BLK pelatihan 480 jam dengan pemberian materi hardskill dan soft skill. - Pengadaan MTU (Mobile Training Unit) - Revitalisasi UPT BLK baik berupa Sarana Pendukung maupun Prasarana guna mendukung revolusi industri - Job Market Fair sebagai salah satu sarana mempertemukan para pencari kerja serta alumni pelatihan di UPT BLK dengan pengguna. - Kerjasama daerah penempatan transmigrasi dengan daerah tujuan. - Pengembangan Shelter PMI sebagai pusat konsultasi dan pendampingan problem keluarga PMI Wanita. - Vokasi training pasca kepelangan PMI wanita 	<p>Pelatihan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum maksimalnya kesediaan peralatan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK untuk mengantisipasi Revolusi Industri 4.0 - Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK. - UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. - Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja. - SDM Instruktur UPT BLK banyak yang memasuki masa purna <p>Penempatan tenaga kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja. - Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. - Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. - Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia untuk pengembangan Teknologi Informasi serta data perusahaan di Jawa Timur yang belum optimal . <p>Hubungan Industrial:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh - Belum terkoneksi data antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Disnakertrans serta data perusahaan di Jawa Timur yang belum optimal - Rendahnya perlindungan terhadap pekerja/buruh - Lebih memilih unjuk rasa atau mogok kerja dalam menyampaikan aspirasi dari pekerja/buruh atau serikat pkerja/serikat buruh <p>Pengawasan ketenagakerjaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perlindungan kepada pekerja terhadap kepatuhan untuk menerapkan norma 	<p>INTERNAL :</p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan. - Belum maksimalnya sosialisasi & pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan. - Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan. <ul style="list-style-type: none"> - Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya. - Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. - Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. - Terbatasnya prasarana untuk mendukung era industri 4.0 <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal. - Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif. - Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. - Koordinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. - Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada. - Kurangnya SDM untuk mendukung berkembang wirausaha baru berbasis milenial akibat terjadinya <i>destruption</i>. - Belum adanya analisa jabatan akibat <i>destruption</i> pasar kerja pada revolusi 	<p>INTERNAL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revitalisasi UPT PK/BLK - Meningkatnya MoU dengan perusahaan & stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan. - Rintisan laboratorium produktivitas untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. - Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yang berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. - Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal. - PTSP P2TKI sebagai sinergitas antar lembaga sebagai bentuk layanan bagi pekerja migran di Indonesia untuk meminimalkan masalah TKI. - Tim Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Prov. Jatim sebagai koordinasi lintas instansi sektoral terkait upaya penciptaan kesempatan kerja secara terpadu. - Satgas Sikat TKI Ilegal untuk mendorong optimalisasi perlindungan

	<p>ketenagakerjaan kurang optimal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sarana dan prasarana operasional dalam melakukan pemeriksaan di perusahaan kurang mendukung. - Penerapan/penegakan sanksi terhadap perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan kurang optimal. <p><u>Ketransmigrasian:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya. - Berkurangnya alokasi pemindahan dan penempatan transmigrasi ke luar Jawa Timur. 	<p>industri 4.0</p> <p><u>Hubungan Industrial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya pembinaan yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial - Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan - Koordinasi dengan Kab/Kota yang belum optimal. <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Jatim. - Penataan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang semula pegawai Kab/Kota kini beralih menjadi pegawai Provinsi sehingga dibutuhkan sarana dan prasarana pendukung operasional di lapangan. - Pembinaan kepada perusahaan terkait norma-norma ketenagakerjaan masih kurang optimal. <p><u>Ketransmigrasian:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya SDM yang membidangi ketransmigrasian. - Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian. <p>EKSTERNAL: <u>Pelatihan kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten masih tinggi. - Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai. - Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik. - Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK. - Perkembangan IPTEK yang cepat pada revolusi industri 4.0 . - Masih Banyak pencarikerja yg belum mempunyai jiwa eterprenuer. <p><u>Penempatan Tenaga kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah). - Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (<i>mismatch</i>). - Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertumbuhan angkatan kerja. - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. - Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja. - Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di provinsi lain (lebih memilih 	<p>TKI.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peraturan-peraturan Daerah Prov. Jatim di bidang ketenagakerjaan, dan Ketransmigrasian ,diantaranya Perda tentang penempatan dan perlindungan TKI, ijin mempekerjakan tenaga asing, ketransmigrasian, serta penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. - Adanya perusahaan yang memfasilitasi tenaga kerja difabel. - Peraturan Daerah Prov. Jawa Timur dibidang ketenagakerjaan seperti PERDA No. 8 Th. 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. - Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma ketenagakerjaan. - Animo masyarakat yang masih cukup tinggi untuk bertransmigrasi. <p>EKSTERNAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keberadaan LPKS dan institusi Pelatihan Industri dalam melaksanakan program pelatihan - FKJP (Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan) - FKLPIID - Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan dan memperluas jangkauan pelayanan. - Tersedianya mobil keliling "Ayo Kerja" yang memudahkan informasi. - Keberadaan lembaga asosiasi sertifikasi profesi - Rintisan kerjasama <i>Province to Province</i> dibidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian.
--	--	--	---

		<p>mencari pekerjaan di Jatim).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan. - Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor <i>mindset</i>). - Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja. <p><u>Hubungan Industrial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan kepentingan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh - Kondisi perekonomian pada industri kecil dan menengah, terutama industri padat karya yang masih mengalami kesulitan. - Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat pekerja/Serikat buruh akan hak dan kewajiban mereka dalam hubungan industrial. <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan - Kurang optimalnya sistem pelaporan kondisi perusahaan di Kab/Kota. <p><u>Ketrasmigrasian:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Berkurangnya anggaran Kemendes, Pdt dan Transmigrasi dalam memfasilitasi Program Ketrasmigrasian. 	
--	--	--	--

3.3 Telaahan Renstra K/LKementerian Ketenagakerjaan RI dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan situasi perkembangan dan dinamika ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian dewasa ini, maka permasalahan pelayanan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dapat diidentifikasi berdasarkan sasaran Renstra Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri serta Renstra Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dengan uraian berikut:

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

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<p>Renstra Kementerian Ketenagakerjaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Terwujudnya hubungan industrial yg harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial. Meningkatnya penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Terwujudnya permukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yg layak. Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi yang terintegrasi dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah yang berdaya saing. Terselenggaranya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Kemnakertrans. Tercapainya ketaatan dan kepatuhan aparat serta mitra kerja dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel dan bebas dari unsur kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN). Meningkatnya pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan, serta data dan informasi untuk mendukung kebijakan Kemnakertrans. 	<p><u>Pelatihan kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Belum melaksanakan kesediaan peralatan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK. UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja. <p><u>Penempatan tenaga kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia untuk pengembangan Teknologi Informasi serta data perusahaan di Jawa Timur yang belum optimal <p><u>Hubungan Industrial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh Belum terkoneksi data antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Disnakertrans serta data perusahaan di Jawa Timur yang belum optimal Rendahnya perlindungan terhadap pekerja/buruh Lebih memilih unjuk rasa atau mogok kerja dalam menyampaikan aspirasi dari pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Perlindungan kepada pekerja terhadap kepatuhan untuk menerpkan norma ketenagakerjaan kurang optimal. Sarana dan prasarana operasional dalam melakukan pemeriksaan di perusahaan kurang mendukung. Penerapan/penegakan sanksi terhadap perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan kurang optimal. 	<p>INTERNAL: <u>Pelatihan kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Minimnya kualitas dan kuantitas infrastruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan. Belum maksimalnya sosialisasi & pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan. Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan. Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya. Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. Terbatasnya prasarana untuk mendukung era industri 4.0 <p><u>Penempatan Tenaga kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal. Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif. Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada. Kurangnya SDM untuk mendukung berkembangnya wirausaha baru berbasis milenial akibat terjadinya <i>destruction</i>. Belum adanya analisa jabatan akibat <i>destruction</i> pasar kerja pada revolusi industri 4.0 <p><u>Hubungan Industrial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Belum optimalnya pembinaan yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial. Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan. Koordinasi dengan Kab/Kota yang belum optimal. 	<p>INTERNAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revitalisasi UPT PK/BLK menjadi bertaraf internasional. Meningkatnya MoU dengan perusahaan & stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan. Rintisan laboratorium produktivitas untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yang berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal. PTSP P2TKI sebagai sinergitas antarlembaga sebagai bentuk layanan bagi pekerja migran di Indonesia untuk meminimalkan masalah TKI. Tim Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Prov. Jatim sebagai koordinasi lintas instansi sektoral terkait upaya penciptaan kesempatan kerja secara terpadu. Peraturan-peraturan daerah Prov. Jatim di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan, diantaranya Perda tentang penempatan dan perlindungan TKI, ijin mempekerjakan tenaga asing, ketransmigrasian, serta penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			<p><u>Pengawasan ketenagakerjaan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas dan kuantitas Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Jatim. - Penataan Pegawai Pengawas ketenagakerjaan yang semula pegawai Kab/Kota sejak Januari 2017 beralih menjadi pegawai Provinsi sehingga dibutuhkan sarana dan prasarana pendukung operasional di lapangan. - Pembinaan kepada perusahaan terkait norma-norma ketenagakerjaan masih kurang optimal <p>EKSTERNAL:</p> <p><u>Pelatihan kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi. - Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai. - Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik. - Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK - Perkembangan IPTEK yang cepat pada revolusi industri 4.0 <p><u>Penempatan Tenaga kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah). - Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (<i>mismatch</i>). - Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja. - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. - Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja. - Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jatim). - Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan. - Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor <i>mindset</i>). - Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Peraturan Daerah Prov. Jawa Timur dibidang ketenagakerjaan seperti Perda no. 8 tahun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. <p>EKSTERNAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten masih tinggi - Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai - Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik - Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPTBK/BLK - Perkembangan IPTEK yang cepat pada revolusi industri 4.0 - Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan. - Keberadaan lembaga asosiasi sertifikasi profesi. - Program CSR (<i>Corporate Social Responsibility</i>) perusahaan untuk pemberdayaan masyarakat. - Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten.

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			<p><u>Hubungan Industrial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan kepentingan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. - Kondisi perekomian pada industri kecil dan menengah, terutama industri padat karya yang masih mengalami kesulitan. - Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh akan hak dan kewajiban mereka dalam hubungan industrial. <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan - Kurang optimalnya sistem pelaporan kondisi perusahaan di Kab/Kota. 	
	Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. (Departemen Transmigrasi)	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.	<p><u>INTERNAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian. - Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian <p><u>EKSTERNAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya) yang menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran. - Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerja sama antardaerah yang telah dilakukan. - Berkurangnya anggaran Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI untuk Program Ketransmigrasian. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rintisan Program Transmigrasi – AKAD terpadu mandiri untuk mengoptimalkan penempatan transmigrasi sekaligus penempatan Antar Kerja Antar Daerah. - Peraturan-peraturan Daerah Prov. Jatim di bidang ketransmigrasian. - Rintisan kerjasama <i>Province to Province</i> dibidang ketransmigrasian

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Permasalahan pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dapat diidentifikasi berdasarkan implikasi **Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)** penataan ruang wilayah Provinsi Jawa Timur dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (**KLHS**), yang diartikan sebagai rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dengan uraian berikut:

Tabel 3.5
Permasalahan Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

NO	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	KAJIAN RTRW SEBAGAI FAKTOR		KAJIAN KLHS SEBAGAI FAKTOR	
		PENDORONG	PENGHAMBAT	PENDORONG	PENGHAMBAT
(1)	(3)	(4)	(5)		
1	<p><u>Pelatihan kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum melaksanakan kesediaan peralatan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK - Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK. - UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. - Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja. <p><u>Penempatan tenaga kerja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja. - Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. - Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. - Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia untuk pengembangan Teknologi Informasi serta data perusahaan di Jawa Timur yang belum optimal <p><u>Hubungan Industrial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh - Belum terkoneksinya data antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Disnakertrans serta data perusahaan di Jawa Timur yang belum optimal - Rendahnya perlindungan terhadap pekerja/buruh - Lebih memilih unjuk rasa atau mogok kerja dalam menyampaikan aspirasi dari pekerja/buruh atau 	<p>EKSTERNAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pontensi Industri penyumbang 29% perekonomian Jawa Timur - Potensi Zona Wisata untuk zona pariwisata pada wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil diklasifikasikan ke dalam sub zona wisata alam pantai/pesisir dan pulau-pulau kecil, wisata alam bawah laut, dan wisata olahraga air sesuai potensi sumber daya wisata bahari. - meratanya pengembangan infrastruktur wilayah memberikan dampak distribusi ekonomi dan investasi menjadi lebih optimal. 	<p>EKSTERNAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan penyebaran wilayah industri masih belum optimal. - Belum optimalnya RTRW sebagai acuan pembangunan di daerah - Belum tersedianya rencana rinci tata ruang (kawasan strategis dan rencana detail tata ruang) - Kurangnya rencana rinci tata ruang (kawasan strategis provinsi). - Kesenjangan konektivitas antarwilayah masih tinggi. 	<p>INTERNAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kualitas SDM calon tenaga kerja baik untuk pasar dalam dan luar negeri. - Peningkatan akses pencari kerja (angkatan kerja) terhadap lapangan kerja di sektor formal. <p>EKSTERNAL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan perluasan jaringan Bank UMKM dan bank pelaksanaan lainnya di wilayah-wilayah strategis untuk mendukung kemudahan akses permodalan bagi UKM. - Pengembangan pemberdayaan pemukiman perkotaan untuk peningkatan kualitas lingkungan, pengurangan pencemaran, dan dampak kebencanaan. 	<p>INTERNAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masih rendahnya kesempatan kerja di sektor formal di beberapa kota. - Masih rendahnya akses penempatan di sektor formal bagi pekerja migrant Indonesia. - Tingginya laju pertumbuhan penduduk dengan perubahan bentuk demografi, meningkatkan populasi usia produktif yang tidak seimbang dengan lahan kerja yang tersedia. - Masih rendahnya daya saing SDM usia produktif. - Pekerja yang menjadi peserta program BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan belum optimal dikarenakan kurang validnya data KPM sehingga masih ditemukan yang tidak tepat sasaran. <p>EKSTERNAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Masih rendahnya laju pertumbuhan ekonomi dan upaya pengembangan usaha ekonomi kreatif - Konvensi Luas Lahan pertanian menjadi jenis penggunaan baru di Jawa Timur didominasi menjadi pemukiman. - Penurunan jumlah petani sebesar 20% dari tahun 2003 s/d 2013 - Masih rendahnya pemahaman masyarakat terhadap terminilogikesetaraan gender. - Masih rendahnya daya saing produk, teknologi dan inovasi pada kegiatan UMKM

NO	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	KAJIAN RTRW SEBAGAI FAKTOR		KAJIAN KLHS SEBAGAI FAKTOR	
		PENDORONG	PENGHAMBAT	PENDORONG	PENGHAMBAT
	serikat pekerja/serikat buruh <u>Pengawasan ketenagakerjaan:</u> - Perlindungan kepada pekerja terhadap kepatuhan untuk menerapkan norma ketenagakerjaan kurang optimal. - Sarana dan prasarana operasional dalam melakukan pemeriksaan di perusahaan kurang mendukung. - Penerapan/penegakan sanksi terhadap perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan kurang optimal.				

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

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

- a. **1 (satu) urusan wajib**, yaitu ketenagakerjaan
- b. **1 (satu) urusan pilihan**, yaitu ketransmigrasian.

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

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

Berikutnya, disusun metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Perubahan Rencana Strategis Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024. Metode penentuan isu-isu strategis pelayanan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dilakukan dengan cara:

- 1) Pembahasan melalui forum *Focussed Group Discussion* (FGD) dengan melibatkan pihak-pihak yang memiliki pengalaman merumuskan isu-isu strategis.
- 2) Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis

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

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

Tabel 3.5
Nilai Skala Kriteria

No	Nilai Skala Kriteria ke							Total Skor
	Isu Strategis	1	2	3	4	5	6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(12)
1	Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.	14.27	7.42	13.98	6.83	10.06	18.33	70.90
2	UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.	14.42	8.02	14.25	7.08	10.02	18.21	72.00
3	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.	14.77	7.58	14.77	6.90	10.17	17.42	71.60
4	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.	15.17	7.56	14.77	7.38	9.65	18.08	72.60

No	Nilai Skala Kriteria ke							Total Skor
	Isu Strategis	1	2	3	4	5	6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(12)
5	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	14.33	7.60	14.92	7.17	10.42	18.46	72.90
6	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.	14.02	7.35	14.40	7.35	10.38	17.35	70.85
7	Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh.	14.00	7.31	14.52	7.25	10.65	17.10	70.83
8	Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.	13.98	7.33	14.90	6.90	10.42	18.08	71.60
9	Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.	13.81	7.69	14.48	6.90	10.42	18.08	71.38
10	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.	13.79	7.46	14.52	6.85	10.21	17.19	70.02
11	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	14.85	7.21	13.98	6.96	10.46	18.19	71.65
12	Penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja	15.04	7.33	14.10	7.29	10.94	18.48	73.19
13	Peningkatan pengawasan norma ketenagakerjaan	14.69	7.17	13.83	6.71	10.52	18.04	70.96
14	Peningkatan hubungan industrial yang kondusif	14.56	7.10	14.00	7.00	10.75	17.75	71.17
15	Peningkatan pemberangkatan calon transmigran dan taraf ekonomi transmigran di daerah penempatan.	13.98	7.15	13.54	6.71	10.17	16.58	68.13
16	Revolusi industri 4.0 yang menyebabkan <i>disruption</i> serta memunculkan <i>demand</i> untuk jabatan-jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya	14.04	6.79	12.92	6.73	10	17.08	67.56
17	Peningkatan produktivitas tenaga kerja setengah pengangur	14.69	7.71	13.77	6.96	10.25	17.94	71.31

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

Tabel 3.6
Rata-Rata Skor Isu-isu strategis

No	Isu-Isu Strategis	Total Skor	Rata-Rata Skor	Peringkat
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.	3.403	70,90	12
2	UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.	3.456	72,00	4

No	Isu-Isu Strategis	Total Skor	Rata-Rata Skor	Peringkat
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.	3.437	71,60	6
4	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.	3.485	72,60	3
5	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	3.499	72,90	2
6	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.	3.401	70,85	13
7	Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh.	3.400	70,83	14
8	Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.	3.437	71,60	7
9	Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.	3.426	71,38	8
10	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.	3.361	70,02	15
11	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	3.439	71,65	5
12	Penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja	3.513	73,19	1
13	Peningkatan pengawasan norma ketenagakerjaan	3.406	70,96	11
14	Peningkatan hubungan industrial yang kondusif	3.416	71,17	10
15	Peningkatan pemberangkatan calon transmigran dan taraf ekonomi transmigran di daerah penempatan.	3.270	68,13	16
16	Revolusi industri 4.0 yang menyebabkan <i>disruption</i> serta memunculkan <i>demand</i> untuk jabatan-jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya	3.243	67,56	17
17	Peningkatan produktivitas tenaga kerja setengah pengangur	3.423	71,31	9

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

1. Penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja;
2. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal;
3. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja;
4. UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.
5. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
6. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan

- kerja;
7. Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal;
 8. Peningkatan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan;
 9. Peningkatan produktivitas tenaga kerja setengah pengangur;
 10. Peningkatan hubungan industrial yang kondusif;
 11. Peningkatan pengawasan norma ketenagakerjaan;
 12. Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK;
 13. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal;
 14. Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh;
 15. Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya;
 16. Peningkatan pemberangkatan calon transmigran dan taraf ekonomi transmigran di daerah penempatan; dan
 17. Revolusi industri 4.0 yang menyebabkan *disruption* serta memunculkan *demand* untuk jabatan-jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya.