

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI JAWA TIMUR

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Keberadaan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berpedoman kepada 3 (tiga) landasan hukum, yakni:

1. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Timur;
2. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur;
3. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 62 Tahun 2018 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur;
4. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 100 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016, Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

1. Disnakertrans dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.
2. Disnakertrans mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
3. Dalam melaksanakan tugasnya, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
 - b. pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;

- d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi Disnakertrans Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas (i) merencanakan; (ii) melaksanakan; (iii) mengkoordinasikan; dan (iv) mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
- b. pengelolaan administrasi kepegawaian;
- c. pengelolaan administrasi keuangan;
- d. pengelolaan administrasi perlengkapan;
- e. pengelolaan aset dan barang milik negara;
- f. pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol;
- g. pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
- h. pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (*non yustisial*) di bidang kepegawaian;
- i. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- j. pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- k. pelaksanaan monitoring serta evaluasi organisasi dan tatalaksana;
- l. pelaksanaan pembinaan dan penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah; dan
- m. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sekretariat terdiri dari:

- (1) Sub Bagian Tata Usaha;
- (2) Sub Bagian Penyusunan Program dan Anggaran;
- (3) Sub Bagian Keuangan.

2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Bidang ini mempunyai tugas melaksanakan (i) penyusunan rencana dan program serta memfasilitasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berdasarkan klaster kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat; (ii) pelaksanaan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja; (iii) konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah dan pengukuran produktivitas tingkat daerah Provinsi Jawa Timur; dan (iv) pelatihan pemagangan. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas;
- b. pelaksanaan penyusunan perencanaan program pelatihan dan produktivitas;
- c. penyusunan pedoman pelaksanaan program pelatihan dan produktivitas;
- d. pelaksanaan fasilitasi program pelatihan dan produktivitas;
- e. pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja;
- f. pelaksanaan fasilitasi pelatihan dan pengukuran produktivitas;
- g. pelaksanaan fasilitasi program peningkatan produktivitas;
- h. pelaksanaan fasilitasi kelembagaan dan proses akreditasi lembaga pelatihan kerja oleh Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja;
- i. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program pelatihan dan produktivitas;
- j. pelaksanaan pengawasan sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi Profesi;
- k. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pelatihan dan produktivitas; dan
- l. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas terdiri dari:

- (1) Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan;
- (2) Seksi Pembinaan Penyelenggaraan Pelatihan;
- (3) Seksi Pembinaan Produktivitas dan Sertifikasi.

3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Bidang ini mempunyai tugas, antara lain: (i) menyusun program dan kegiatan serta memberikan fasilitasi pengembangan pasar kerja; (ii) pengolahan informasi pasar kerja dan bursa kerja, (iii) pembinaan bursa pasar kerja (*job fair*); (iv) penyuluhan bimbingan jabatan, (v) analisis jabatan dan pasar kerja; (vi) penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar

Daerah, Antar Kerja Antar Negara dan Antar Kerja Khusus, (vii) pengendalian penggunaan tenaga kerja asing dan pengembangan perluasan kerja melalui pembinaan usaha mandiri, teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela/sarjana dan padat karya serta pola lain untuk penciptaan perluasan kesempatan kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- b. pelaksanaan penyusunan perencanaan program penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- c. pelaksanaan penyusunan sistem, promosi dan pedoman teknis pengembangan informasi pasar kerja bagi pencari kerja dan pemberi kerja baik di dalam dan di luar negeri dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja;
- d. pelaksanaan penyebarluasan informasi pasar kerja lintas kabupaten/kota dalam dan ke luar provinsi melalui sarana media papan informasi, teknologi informasi berupa *website* dan sarana media lainnya;
- e. pelaksanaan pengembangan informasi analisis jabatan berupa uraian tugas, syarat beserta ketrampilan dan analisis kondisi pasar kerja;
- f. pelaksanaan pengembangan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja ke pencari kerja dan dunia pendidikan/pelatihan kerja serta konsultasi karir baik secara langsung maupun *online*;
- g. pembinaan pelaksanaan bursa kerja, dampingan bursa kerja di Kabupaten/Kota, bursa kerja khusus di satuan pendidikan/pelatihan kerja serta pemberian rekomendasi pelaksanaan bursa kerja skala provinsi;
- h. pelaksanaan fasilitasi sarana dan prasarana serta pengembangan standar pelayanan publik di unit pelaksana pelayanan antar kerja/bursa kerja dan unit mobil keliling informasi pasar kerja untuk skala Provinsi;
- i. pelaksanaan mekanisme dan fasilitasi penempatan melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara dan Antar Kerja Khusus dalam 1 (satu) daerah Provinsi;
- j. pelaksanaan penerbitan ijin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta lintas kabupaten/kota dan Surat Ijin Usaha Lembaga Penyalur Pembantu Rumah Tangga;
- k. pelaksanaan penerbitan Surat Persetujuan Penempatan dan orientasi penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah tingkat provinsi;

- l. pelaksanaan pemberian rekomendasi rekrut dan seleksi penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah;
- m. pelaksanaan perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing dan penerbitan pencabutan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing perpanjangan lintas kabupaten/kota;
- n. pelaksanaan penerbitan ijin operasional cabang dan pendaftaran ijin operasional Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta;
- o. pelaksanaan fasilitasi pencegahan dan pemulangan TKI non prosedural;
- p. pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan antar kerja di kabupaten/kota;
- q. pelaksanaan dan fasilitasi pembentukan dan pembinaan dengan pola Tenaga Kerja Mandiri, penerapan Teknologi Tepat Guna, Padat Karya, pendayagunaan tenaga kerja sukarela/sarjana atau pola lain yang mendukung terciptanya perluasan kesempatan kerja;
- r. pengoordinasian program dan kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja sektor informal di lintas dinas kabupaten/kota;
- s. pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi kegiatan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun ke luar negeri, perluasan kesempatan kerja dan pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing; dan
- t. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari:

- (1) Seksi Pengembangan Pasar Kerja;
- (2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
- (3) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

Bidang ini mempunyai tugas (i) menyusun dan melaksanakan program kegiatan; (ii) menetapkan pedoman pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja; (iii) melaksanakan fasilitasi dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial, syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial kesejahteraan pekerja/buruh; dan (iv) penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial;

- b. pelaksanaan penyusunan perencanaan program pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial;
- c. penyusunan pedoman pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial;
- d. pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pengesahan materi pengajuan permohonan pengesahan peraturan perusahaan;
- e. pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dengan serikat buruh/pekerja yang ada di perusahaan lintas kabupaten/kota;
- f. pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pencatatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh pada perusahaan lintas kabupaten/kota;
- g. pelaksanaan permohonan dan pencabutan ijin operasional dan ijin usaha penerima pemborongan pekerjaan;
- h. pelaksanaan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan lintas kabupaten/kota;
- i. pelaksanaan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter hubungan industrial;
- j. pelaksanaan penyusunan formasi mediator, konsiliator dan arbiter hubungan industrial;
- k. pelaksanaan penyusunan usulan penetapan keanggotaan dalam lembaga ketenagakerjaan;
- l. pelaksanaan pendaftaran dan seleksi administrasi calon konsiliator, arbiter hubungan industrial dan hakim *ad hoc* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
- m. pelaksanaan bimbingan sistem pengupahan, penyusunan usulan penetapan upah minimum;
- n. pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh;
- o. pelaksanaan pembinaan pelaksanaan sistem kelembagaan pelaku hubungan industrial;
- p. pengoordinasian pengumpulan data hasil verifikasi keanggotaan serikat pekerja/buruh dan hasil pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh;
- q. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial; dan

- r. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial terdiri dari:

- (1) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial;
- (2) Seksi Perbaikan Syarat Kerja, Upah dan Jaminan Sosial;
- (3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja.

Bidang ini melaksanakan tugas (i) menyusun dan melaksanakan program kegiatan, (ii) melaksanakan fasilitasi pembinaan, pemeriksaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma keselamatan dan kesehatan kerja; dan (iii) bina penegakan hukum pada perusahaan di seluruh Jawa Timur.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja;
- b. pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan bidang pengawasan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja;
- c. pelaksanaan pengawasan norma ketenagakerjaan dan norma Keselamatan, dan Kesehatan Kerja terhadap perusahaan;
- d. pelaksanaan penerbitan rekomendasi, pengesahan, dan penetapan terhadap obyek pengawasan ketenagakerjaan;
- e. pelaksanaan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- f. pelaksanaan pelayanan, pengkajian dan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta pengembangan norma ketenagakerjaan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja, serta bina penegakan hukum;
- g. pelaksanaan penyiapan fasilitas, sarana dan prasarana kegiatan pengawasan ketenagakerjaan;
- h. pelaksanaan penyiapan fasilitasi, pembinaan, dan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Jawa Timur;
- i. pelaksanaan pemberdayaan fungsi dan kegiatan personil dan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan;

- j. pelaksanaan kerjasama dengan pusat untuk penyelenggaraan diklat teknis pengawas ketenagakerjaan;
- k. pelaksanaan pengusulan calon pegawai dan peserta diklat pengawas ketenagakerjaan kepada pemerintah;
- l. pelaksanaan pengusulan penerbitan kartu Penyidik Pegawai Negeri Sipil bidang ketenagakerjaan kepada Pemerintah;
- m. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja;
- n. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja; dan
- o. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdiri dari:

- (1) Seksi Norma Ketenagakerjaan;
- (2) Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- (3) Seksi Bina Penegakan Hukum.

6. Bidang Transmigrasi.

Sesuai Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 100 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Bidang ini melaksanakan tugas (i) menyelenggarakan perpindahan dan penempatan penduduk dari Provinsi Jawa Timur ke daerah tujuan transmigrasi, (ii) melakukan koordinasi dengan kabupaten/kota asal dan daerah tujuan transmigrasi, (iii) melakukan penyiapan, pelatihan, dan fasilitasi perpindahan transmigrasi; serta (iv) monitoring dan evaluasi pasca penempatan transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Bidang Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis pelaksanaan program transmigrasi;
- b. pelaksanaan penyusunan perencanaan program transmigrasi;
- c. pelaksanaan program perpindahan dan penempatan transmigrasi untuk kabupaten/kota;
- d. pelaksanaan sosialisasi ketransmigrasian;
- e. pelaksanaan pendataan calon transmigran;

- f. pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan daerah asal dan daerah tujuan transmigrasi;
- g. pelaksanaan seleksi administrasi dan fisik calon transmigran di Kabupaten/Kota;
- h. pelaksanaan klarifikasi lokasi permukiman daerah tujuan transmigrasi;
- i. pelaksanaan verifikasi terhadap keabsahan dokumen calon transmigran sesuai kompetensi daerah tujuan;
- j. pelaksanaan penetapan calon transmigran menjadi transmigran;
- k. pelaksanaan bimtek dan pelatihan ketransmigrasian;
- l. pelaksanaan koordinasi pejabat fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat (PSM);
- m. pelaksanaan monitoring dan evaluasi pasca penempatan transmigran;
- n. pelaksanaan pendataan dan penyelesaian permasalahan ketransmigrasian;
- o. pelaksanaan pelayanan penampungan di transit;
- p. pelaksanaan pelayanan pengangkutan transmigran;
- q. pelaksanaan pengawalan pemberangkatan transmigran ke daerah tujuan;
- r. pelaksanaan pendampingan pembinaan terhadap transmigran selama masa pembinaan;
- s. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program transmigrasi; dan
- t. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Transmigrasi terdiri dari:

- (1) Seksi Penyiapan;
- (2) Seksi Pelatihan;
- (3) Seksi Perpindahan, Penempatan dan Evaluasi

7. **Sesuai** Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 62 Tahun 2018 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur **terdapat 19 (sembilan belas) Unit Pelaksana Teknis Dinas**, yang terdiri dari:
- a. UPT Balai Latihan Kerja di Singosari Malang;
 - b. UPT Balai Latihan Kerja di Jember;

- c. UPT Balai Latihan Kerja di Pasuruan;
- d. UPT Balai Latihan Kerja di Mojokerto;
- e. UPT Balai Latihan Kerja di Jombang;
- f. UPT Balai Latihan Kerja di Tuban;
- g. UPT Balai Latihan Kerja di Nganjuk;
- h. UPT Balai Latihan Kerja di Surabaya;
- i. UPT Balai Latihan Kerja di Sumenep;
- j. UPT Balai Latihan Kerja di Situbondo;
- k. UPT Balai Latihan Kerja di Kediri;
- l. UPT Balai Latihan Kerja di Tulungagung;
- m. UPT Balai Latihan Kerja di Madiun;
- n. UPT Balai Latihan Kerja di Ponorogo;
- o. UPT Balai Latihan Kerja di Bojonegoro;
- p. UPT Balai Latihan Kerja di Wonojati Malang.
- q. UPT Balai Latihan Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja di Surabaya;
- r. UPT Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja; dan
- s. UPT Keselamatan Kerja.

Pembagian wilayah kerja 16 UPT Pelatihan Kerja berdasarkan Keputusan Kepala Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur No. 563/064/KPTS/106.01/2011.

Adapun tugas dan fungsi UPT-UPT dimaksud adalah sebagai berikut:

- A. **UPT Balai Latihan Kerja** (sebanyak 16 UPT) melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pelaksanaan pelatihan kerja, pengembangan pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, UPT Balai Latihan Kerja, mempunyai fungsi:
- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan UPT;
 - b. penyiapan bahan pengembangan metode dan kurikulum pelatihan;
 - c. pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/sertifikasi kompetensi;
 - d. penyiapan bahan/data penempatan lulusan peserta pelatihan;
 - e. pendayagunaan dan pengembangan sarana dan prasarana pelatihan;
 - f. penyiapan bahan pelaksanaan kerjasama pelatihan;
 - g. pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan;

- h. pelaksanaan pemasaran program pelatihan dan lulusan peserta pelatihan serta promosi hasil produksi;
- i. pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat;
- j. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- k. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

UPT Pelatihan Kerjadan UPT Balai Latihan Kerja terdiri atas:

- (1) Sub Bagian Tata Usaha;
- (2) Seksi Pelatihan dan Sertifikasi;
- (3) Seksi Pengembangan dan Pemasaran.

B. UPT Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BPPTK)

mempunyai tugas melaksanakan tugas dinas dalam mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pelatihan, konsultasi, pengukuran dan analisis pengembangan produktivitas tenaga kerja di kalangan industri/perusahaan, pemerintah dan masyarakat, serta tugas ketatausahaan dan pelayanan masyarakat. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, UPT PPTK mempunyai fungsi:

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan UPT;
- b. pelaksanaan pelatihan dan konsultasi produktivitas tenaga kerja, baik di kalangan industri/perusahaan, pemerintah maupun masyarakat;
- c. pelaksanaan pendampingan teknis pengukuran produktivitas tenaga kerja;
- d. pelaksanaan pengukuran produktivitas tenaga kerja dalam rangka pemenuhan standar produktivitas tenaga kerja;
- e. pelaksanaan analisis hasil pengukuran produktivitas tenaga kerja;
- f. penyiapan bahan, jadwal serta kebutuhan sarana dan prasarana pelatihan dan pengukuran produktivitas;
- g. pelaksanaan pemasaran program pelatihan dan promosi lulusan peserta pelatihan;
- h. penyiapan bahan pelaksanaan kerjasama peningkatan produktivitas dengan instansi terkait;
- i. penyiapan bahan penyusunan rekomendasi teknis pengukuran produktivitas di kalangan industri/perusahaan;
- j. pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat;

- k. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- l. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

UPT Balai PPTK dipimpin oleh Kepala UPT, yang mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan tugas-tugas dan terdiri atas:

- (1) Sub Bagian Tata Usaha;
- (2) Seksi Pelatihan dan Konsultasi Produktivitas Tenaga Kerja;
- (3) Seksi Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja.

C. UPT Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P2TK)

Melaksanakan sebagian tugas dinas sebagian tugas teknis Dinas dalam pelayanan pemrosesan dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Luar Negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi pada pra dan purna penempatan, tugas ketatausahaan serta pelayanan masyarakat.

UPT P2TK mempunyai fungsi:

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan UPT;
- b. pelaksanaan dukungan teknis sosialisasi dan penyuluhan kepada calon dan keluarga Tenaga Kerja Luar Negeri serta Masyarakat Umum;
- c. pelaksanaan fasilitasi perlindungan Calon dan Tenaga Kerja Luar Negeri pada pra penempatan dan purna penempatan;
- d. pelaksanaan dukungan teknis pengumpulan data, pemberian layanan informasi penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
- e. pelaksanaan pembekalan teknis akhir pemberangkatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
- f. pelaksanaan pendaftaran dan seleksi Calon Tenaga Kerja Luar Negeri melalui penempatan oleh Pemerintah (*Government to Government*, dan *Government to Private*);
- g. penyiapan bahan pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi;
- h. pelaksanaan fasilitasi penyelesaian masalah Calon dan Tenaga Kerja Luar Negeri pra dan purna penempatan;
- i. pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah Tenaga Kerja Luar Negeri;
- j. pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi pelayanan Lembaga Pelayanan Terpadu Satu Atap (LPTSA)

- k. pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat;
- l. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- m. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

UPT P2TK dipimpin oleh Kepala UPT, yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. UPT P2TK terdiri atas:

- (1) Sub Bagian Tata Usaha;
- (2) Seksi Penyiapan Penempatan dan Pemasyarakatan Program;
- (3) Seksi Perlindungan, Pemberdayaan dan Kelembagaan Penempatan.

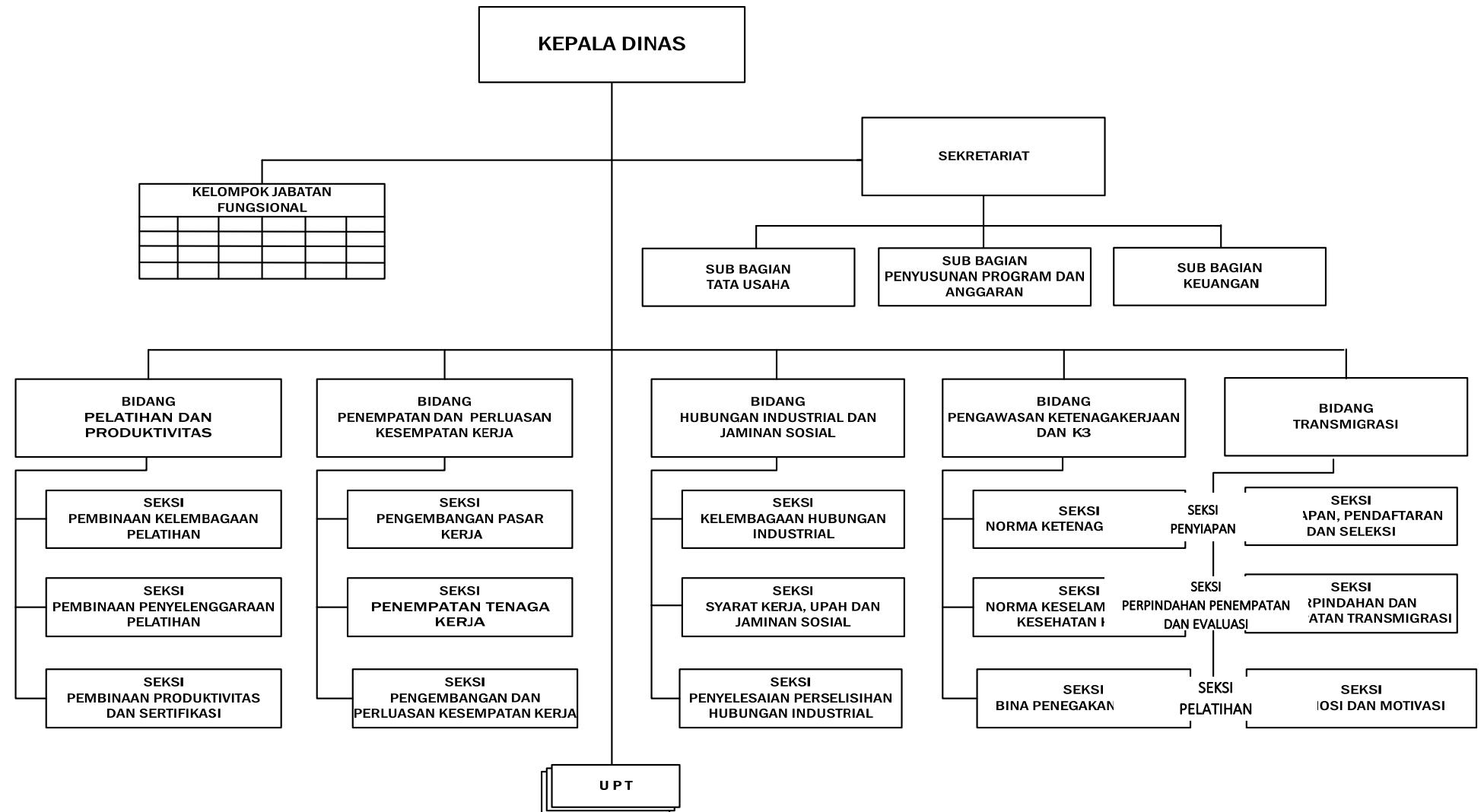
D. UPT Keselamatan Kerja (K2) melaksanakan tugas di bidang pengujian, pemeriksaan, pengkajian teknis dan pelatihan di bidang keselamatan, *higiene* perusahaan dan kesehatan kerja bagi perusahaan dan instansi lainnya dengan menggunakan laboratorium, tugas ketatausahaan serta pelayanan masyarakat, UPT K2 mempunyai fungsi:

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan UPT;
- b. pelaksanaan pengujian, pemeriksaan dan pengkajian teknis di bidang keselamatan, *higiene* perusahaan dan kesehatan kerja;
- c. pelaksanaan pelatihan di bidang keselamatan, *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja;
- d. penyiapan bahan pelaksanaan kerja sama dengan instansi terkait di bidang keselamatan, *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja;
- e. pelaksanaan pengembangan mutu laboratorium
- f. pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat;
- g. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
- h. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

UPT K2 dipimpin oleh Kepala UPT yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. UPT K2 terdiri atas:

- (1) Sub Bagian Tata Usaha;
- (2) Seksi Pengujian dan Pemeriksaan;
- (3) Seksi Pelatihan Keselamatan, Higiene perusahaan dan kesehatan kerja.

Bagan 2.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur



2.2 SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Hingga 30 Agustus 2019, Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berjumlah 848 orang, dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Jenis Kelamin (orang)
(Kondisi Hingga Bulan Agustus 2019)

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	%
1	Laki-laki	624	73.58
2	Perempuan	224	26.42
JUMLAH		848	100.00

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Jenis Jabatan
(Kondisi Hingga Bulan Agustus 2019)

NO	JABATAN	JUMLAH	%
1	Struktural Eselon II	1	0,12
2	Struktural Eselon III	23	2,71
3	Struktural Eselon IV	69	8,14
4	Fungsional :	468	55,19
	1) Pengantar Kerja	7	
	2) Pengawas Ketenagakerjaan	189	
	3) Mediator Hub. Industrial	12	
	4) Instruktur	243	
	5) Teknik Litkayasa	1	
	6) Penggerak Swadana Masyarakat	3	
	7) Penguji K3	13	
5	Staf	287	33,84
JUMLAH		848	100,00

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur yang menduduki jabatan struktural (Struktural Eselon II, III, dan IV) adalah sebesar 10,97 persen, Jabatan Fungsional Tertentu sebanyak 55,19 persen, sedangkan untuk jabatan fungsional umum (Staf) sebanyak 33,84 persen.

Di lingkup Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, terdapat 7 jenis jabatan fungsional dengan jumlah total 468 orang. Meski dari segi kuantitatif nampak besar jumlahnya, namun saat ini Disnakertrans Provinsi Jawa Timur mengalami kendala berupa semakin minimnya pejabat fungsional pada semua jenis jabatan, sehingga sangat tidak seimbang dengan beban tugas yang dilaksanakan oleh para pejabat fungsional tersebut. Hal ini dikarenakan banyak pejabat fungsional yang memasuki usia pensiun, di samping adanya beberapa pejabat fungsional yang alih tugas menjadi pejabat struktural.

Disnakertrans Provinsi Jawa Timur pada tahun 2017 mendapatkan tambahan Alih Status PNS Bidang Ketenagakerjaan dari Kab./Kota se Jawa Timur sebanyak 205 orang, karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka urusan Bidang Tenaga Kerja khususnya Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan pada Kabupaten/Kota dialihkan kewenangannya menjadi kewenangan Provinsi, sehingga PNS yang melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan pada Kabupaten/Kota dialihkan status kepegaiannya menjadi PNS Provinsi. Jumlah pegawai alih status dimaksud yang melaksanakan tugas sebagai Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan berjumlah 158 orang, sedangkan sisanya sebanyak 47 orang adalah PNS dengan jabatan pelaksana.

Tabel 2.3
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Tingkat Pendidikan (Orang)
(Kondisi Hingga Bulan Agustus 2019)

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1	S 3	2	0,24
2	S 2	140	16,51
3	S 1	461	54,36
4	Diploma	38	4,48
5	SMA	191	22,52
6	SMP	10	1,18
7	SD	6	0,71
JUMLAH		848	100,00

Berdasarkan tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan S1 yaitu sebesar 54,36 persen dari seluruh pegawai. Dengan demikian, apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah ini dianggap telah cukup memadai diperbandingkan dengan jenis pekerjaan yang ada. Untuk meningkatkan kualitas SDM, saat ini beberapa pegawai yang berasal dari Diploma maupun SMA tengah melanjutkan pendidikan ke jenjang S1. Demikian dengan pegawai berpendidikan S1, beberapa diantaranya tengah melanjutkan pendidikan S2, baik atas biaya sendiri maupun beasiswa dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, diharapkan Pemerintah Provinsi Jawa Timur membuka kesempatan yang lebih luas melalui program beasiswa pegawai. Untuk meningkatkan kinerja Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, rekrutmen pegawai baru diharapkan menggantikan pegawai dengan jenjang pendidikan SD/SMP. Adapun proporsi SMA/SMK dan Diploma dapat disesuaikan dengan kebutuhan.

Tabel 2.4
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Golongan
(Kondisi Hingga Bulan Agustus 2019)

NO	GOLONGAN	JUMLAH	%
1	IV	246	29.01
2	III	461	54.36
3	II	135	15.92
4	I	6	0.71
JUMLAH		848	100.00

Dilihat berdasarkan golongan kepangkatan, pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai 54,36 persen dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 29,01 persen dari seluruh pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian, dari segi golongan kepangkatan, jumlahnya dianggap telah cukup memadai dan sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan. Namun demikian, masih perlu dilakukan pembinaan yang bersifat pengembangan kapasitas khususnya bagi pegawai yang memiliki golongan kepangkatan tinggi dalam rangka peningkatan mutu/kualitas pegawai pada golongan kepangkatan tersebut, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Sementara itu, dilihat berdasarkan komposisi pegawai per unit kerja, dari 848 pegawai di lingkup Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, sebanyak 490 orang atau 57,78 persen diantaranya berada di Unit Pelaksana Teknis (UPT). Hal ini

dikarenakan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur memiliki 19 (sembilan belas) UPT yang menjadi ujung tombak pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Beberapa UPT dengan pegawai cukup banyak adalah UPT BLK Singosari (47 orang); UPT BLK Mojokerto (34 orang); dan UPT BLK Surabaya (34 orang).

Komposisi pegawai pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 menempati jumlah terbesar yakni 25,83 persen atau sebanyak 219 orang. Adapun Bidang Pelatihan dan Produktivitas; Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja (KK); Hubungan Industrial dan Jamsos; dan Bidang Transmigrasi dengan proporsi sebesar 9,55 persen atau sebanyak 81 orang. Lihat Tabel 2.5.

Tabel 2.5
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Berdasarkan Unit Kerja (Orang)
(Kondisi Hingga Bulan Agustus 2019)

NO	UNIT ORGANISASI	JUMLAH	%
1	Kepala Dinas	1	0.12
2	Sekretariat	57	6.72
3	Bidang Pelatihan & Produktivitas	17	2.00
4	Bidang Penempatan & Perluasan KK	21	2.48
5	Bidang Hub. Industrial & Jamsos	20	2.36
6	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan & K3	219	25.83
7	Bidang Transmigrasi	23	2.71
8	Unit Pelaksana Teknis (UPT) Daerah :	490	57.78
	1. UPT BLK Singosari	47	
	2. UPT BLK Jember	24	
	3. UPT BLK Pasuruan	31	
	4. UPT BLK Mojokerto	34	
	5. UPT BLK Jombang	23	
	6. UPT BLK Tuban	23	
	7. UPT BLK Nganjuk	24	
	8. UPT BLK Surabaya	34	
	9. UPT BLK Sumenep	20	
	10. UPT BLK Situbondo	17	
	11. UPT BLK Kediri	27	
	12. UPT BLK Tulungagung	23	
	13. UPT BLK Madiun	28	
	14. UPT BLK Ponorogo	23	
	15. UPT BLK Bojonegoro	17	
	16. UPT BLK PPTKLN Wonojati	28	
	17. UPT BLK PPTK Surabaya	19	
	18. UPT P2TK Surabaya	21	
	19. UPT K2 Surabaya	27	
JUMLAH		848	100.00

2.2.2 Aset

Hingga tahun 2018, jumlah aset tetap Disnakertrans Provinsi Jawa Timur tercatat sebagaimana tampak pada Tabel 2.6. Jumlah aset Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sebanyak 67.848 buah/set, terdiri dari 67.815 buah/set merupakan Aktiva Tetap, dan 33 buah merupakan Aktiva Tak Berwujud. Pada tahun 2019 Disnakertrans Provinsi Jawa Timur merencanakan untuk melakukan validasi barang yang tergolong sudah tidak layak guna/pakai terhadap barang yang secara fisik tidak dapat digunakan karena rusak dan tidak ekonomis meskipun sudah diperbaiki. Secara teknis barang tidak dapat digunakan lagi akibat kondisi-kondisi seperti modernisasi, barang telah melampaui batas waktu kegunaannya/kadaluarsa, barang mengalami perubahan dalam spesifikasi karena penggunaan seperti terkikis, aus dan sebagainya, sehingga berpotensi membahayakan keselamatan/keamanan lingkungan.

Tabel 2.6
Daftar Aset Tetap Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Kondisi Hingga 31 Desember 2018

NO	BIDANG BARANG	JML	SATUAN	NILAI (Rp)	RUSAK BERAT
I. AKTIVA TETAP					
A	GOLONGAN TANAH	37	Bidang	375,418,677,250	
1	TANAH	37	Bidang	375,418,677,250	
B	GOLONGAN PERALATAN DAN MESIN	65,976		183,233,909,470	13
2	ALAT-ALAT BESAR	1,487	Buah/set	4,237,318,983	
3	ALAT-ALAT ANGKUTAN	277	Buah	14,154,696,076	
4	ALAT-ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	14,168	Buah	57,245,928,382	1
5	ALAT-ALAT PERTANIAN	2,023	Buah/set	1,792,673,680	
6	ALAT-ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	39,859	Buah	73,985,262,202	12
7	ALAT-ALAT STUDIO DAN KOMUNIKASI	1,996	Buah	11,913,846,311	
8	ALAT-ALAT KEDOKTERAN	400	Buah	1,232,887,118	
9	ALAT-ALAT LABORATORIUM	5,766	Buah	18,671,296,718	
10	ALAT-ALAT KEAMANAN	0	Buah	0	
C	GOLONGAN GEDUNG DAN BANGUNAN	903		152,327,283,365.31	
11	BANGUNAN GEDUNG	901	Buah	152,305,963,365.31	
12	MONUMEN	2	Buah	21,320,000	
D	GOLONGAN JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN	80		5,670,762,784	
13	JALAN DAN JEMBATAN	15	Buah	2,058,483,200	
14	BANGUNAN AIR	19	Buah	550,587,413	
15	INSTALASI	27	Buah	1,470,175,599	1
16	JARINGAN	19	Buah	1,591,516,572	
E	GOLONGAN ASET TETAP LAINNYA	819		400,320,300	
17	BUKU/PERPUSTAKAAN	554	Buah/set	42,915,400	
18	BARANG BERCORAK KESENIAN, KEBUDAYAAN	215	Buah/set	200,958,000	
24	HEWAN/TERNAK DAN TUMBUH-TUMBUHAN	50	Ekor/buah	156,446,900	
F	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan	0			
JUMLAH I		67,815		717,050,953,169.31	13
II. AKTIVA TAK BERWUJUD					
1	SOFTWARE KOMPUTER	25	Buah	2,173,762,870	
2	LISENSI DAN FRANCHISE	0			
3	HAK CIPTA (COPY RIGHT), PATEN	0			
4	HASIL KAJIAN/PENELITIAN	8	Buah	1,401,915,000	
JUMLAH II		33		3,575,677,870	
TOTAL NILAI				720,626,631,039	13

2.2.3 Unit Usaha yang Masih Operasional

Tabel 2.7
Daftar Unit Usaha Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Yang Masih Operasional Tahun 2018

NO	UNIT USAHA	JML	SATUAN
1	KANTIN	1	UNIT
2	LAPANGAN OLAH RAGA (TENIS LAPANGAN, BULU TANGKIS, VOLLEY BALL)	3	UNIT
3	KOPERASI KARYAWAN	2	UNIT

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Tabel 2.8
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi
dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur
Tahun 2014-2019

NO	INDIKATOR KINERJA	Target SPM	Target IKK	Target Indkt Lainnya	TARGET RENSTRA SKPD TAHUN KE -				REALISASI CAPAIAN TAHUN KE -				RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE -			
					1 2015	2 2016	3 2017	4 2018	1 2015	2 2016	3 2017	4 2018	1 2015	2 2016	3 2017	4 2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)	(12)	(13)	(14)	(15)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	% lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan/kompetensi				85,00	88,00	91,00		90,81	94,90	95,53		106,84	107,84	104,98	
2	% lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan/kompetensi yang ditempatkan							60,00				69,30				115,50
3	% peningkatan calon tenaga kerja yg dimagangkerjakan di : - Dalam negeri - Luar negeri				3,00 20,00	7,00 22,00	10,00 24,00		7,27 27,81	0,00 24,58	-7,37 34,49		242,33 139,05	0 111,73	-73,7 143,71	
4	% pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas				33,00	36,00	39,00		43,24	63,85	44,42		131,03	177,36	113,90	
5	% pertumbuhan produktivitas perusahaan							42,00				43,95				104,64
6	% pencari kerja yang ditempatkan				62,00	65,00	67,50	66,00	62,50	67,23	68,56	68,78	100,81	103,43	101,60	101,15

NO	INDIKATOR KINERJA	Target SPM	Target IKK	Target Indkt Lainnya	TARGET RENSTRA SKPD TAHUN KE -				REALISASI CAPAIAN TAHUN KE -				RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE -			
					1 2015	2 2016	3 2017	4 2018	1 2015	2 2016	3 2017	4 2018	1 2015	2 2016	3 2017	4 2018
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)	(12)	(13)	(14)	(15)	(17)	(18)	(19)	(20)
7	Pengembangan jejaring informasi lowongan kerja : - % perusahaan anggota aktif PLKT - % peningkatan mitra kerja jejaring bursa kerja				82,00	84,00			83,33	84,09			101,62	100,11		
8	% tenaga kerja Indonesia (TKI) yang di tempatkan pada jabatan formal				38,00	41,00	44,00		32,83	31,00	29,32		86,39	75,61	66,64	
9	Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sector informal				1 : 4	1 : 5	1 : 6		1 : 5	1 : 6	1 : 5		125,00 (5/4)	120,00 (6/5)	83,30 (5/6)	
10	% kasus perselisihan hub. Industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama				46,00	50,00	53,00	55,00	46,94	50,37	50,90	31,66	102,04	100,74	96,04	57,56
11	% perusahaan yang membayarn upah melebihi UMK							30,00				24,15				
12	% upah minimum terhadap kebutuhan hidup layak (KHL)				106,00				114,98				108,47			
13	% penurunan kasus kecelakaan kerja				11,00	12,00	13,00		7,65	7,70	15,49		67,00	64,16	119,15	
14	% capaian penerapan sistema manajemen SMK3							67,00				215,47				321,60
15	% pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani				83,00	86,00			74,75	80,00			90,06	93,02		
16	% data penduduk yang akurat				98,79	99,09			98,05	98,68			99,25	99,58		
17	% penempatan transmigran yang telah mendapatkan pelatihan (kepala Keluarga)				64,00	66,00			53,67	74,00			83,86	112,12		
18	% transmigran yg berhasil meningkatkan taraf ekonomi & sosialnya (kepala Keluarga)				62,00	64,00	66,00	68,00	82,00	81,65	72,00	70,00	132,26	127,58	109,09	102,94

Ket.: Berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintah Daerah, urusan wajib ketenagakerjaan tidak lagi termasuk dalam pelayanan dasar, dan tidak lagi mempunyai kewajiban untuk menyusun standart pelayanan minimal (SPM).

Analisis capaian kinerja pelayanan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

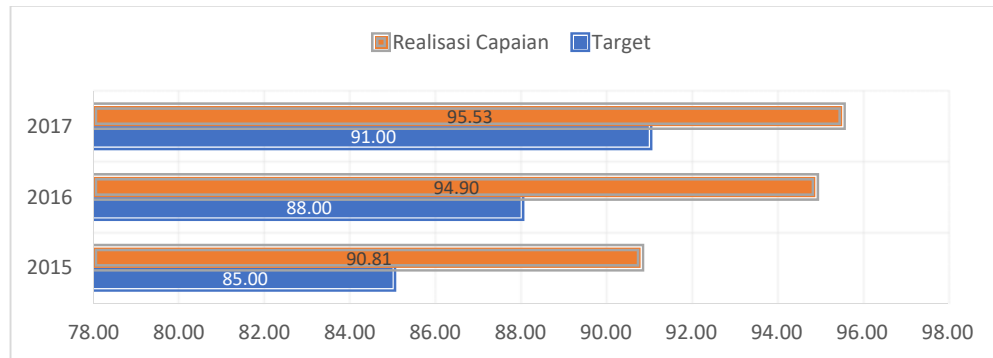
1. Persentase Peningkatan Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan atau Kompetensi:

Pada tahun 2014, target peningkatan lulusan pelatihan yang memiliki Keterampilan atau kompetensi sebesar 30 persen dengan realisasi sebesar 21,64 persen. Hal ini tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mereposisi 16 (enam belas) **UPT Pelatihan Kerja menjadi bertaraf internasional**. Dengan adanya pengembangan sarana-prasarana dan fasilitas pelatihan, maka kapasitas dan kualitas pelatihan makin meningkat. Kurikulum pelatihan senantiasa dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti kebutuhan pasar kerja di dalam negeri maupun luar negeri, serta mengikuti perkembangan IPTEK. Sebagai gambaran pada tahun sebelumnya paket pelatihan berbasis kompetensi untuk tiap UPT rata-rata sebanyak 13 paket, namun pada tahun 2014 mengalami penurunan secara signifikan menjadi rata-rata 3 paket untuk setiap UPT PK. Untuk tahun 2014-2015 terjadi perubahan indikator yang semula persentase peningkatan lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan atau kompetensi menjadi persentase lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.

2. Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi

Lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 mengalami kenaikan capaian kinerja serta melebihi dari target yang telah ditetapkan di Renstra. Makin banyak calon tenaga kerja yang memiliki *skill* maupun kompetensi yang didukung oleh sertifikat keterampilan dan/atau sertifikat kompetensi sebelum memasuki dunia kerja maka tenaga kerja yang telah dilatih lebih memiliki daya saing dan kekuatan tawar (*bargaining position*) untuk mengisi peluang dipasar kerja dalam maupun luar negeri.

Diagram 2.1
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi tahun 2015–
2017



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

3. Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi yang ditempatkan:

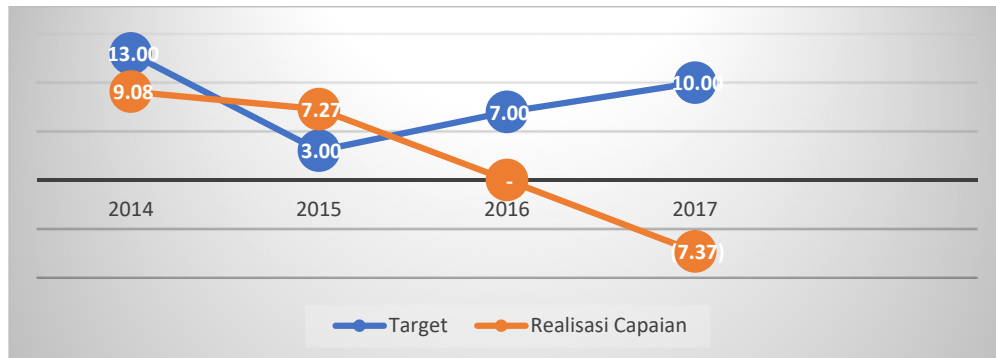
Pada tahun 2018 terjadi perubahan indikator yang semula persentase lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan/kompetensi menjadi persentase lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan/kompetensi yang ditempatkan. Perubahan Indikator dilakukan dengan pertimbangan permasalahan pengangguran bukan saja harus dijawab dengan peningkatan daya saing angkatan kerja melalui Pelatihan, namun lebih dari itu adalah pendayagunaan tenaga kerja setelah diberi bekal pelatihan melalui penempatan pada pekerjaan yang layak menempatkan mereka pada pekerjaan yang layak. Mengingat fungsi dari UPT PK sendiri selain melakukan Pelatihan, Sertifikasi juga Penempatan. Target persentase lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan/kompetensi yang ditempatkan sebesar 62,00 persen dengan capaian sebesar 69,30 persen.

4. Persentase Peningkatan Calon Tenaga Kerja Yang Dimagangkerjakan:

- **Magang dalam negeri:**

Untuk magang dalam negeri, realisasi capaian kinerja untuk 4 (lima) tahun terakhir menunjukkan hasil yang fluktuatif sebagaimana nampak dari diagram berikut:

Diagram 2.2
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja Persentase Peningkatan Calon Tenaga Kerja yang Dimagangkerjakan di Dalam Negeri Tahun 2014–2017



Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan Instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, untuk menguasai ketrampilan/keahlian tertentu. Tujuannya untuk meningkatkan kualitas SDM agar menjadi trampil, kompeten dan produktif dengan meningkatkan keterlibatan/peran serta dunia usaha. Pemagangan merupakan langkah konkret pelaksanaan konsep *link and match* yang memastikan pendidikan dan pelatihan selaras dengan kebutuhan dunia kerja. Guna peningkatan capaian kinerja untuk magang dalam negeri, telah dilakukan pembinaan secara kelembagaan melalui Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP) di Provinsi Jawa Timur, yang dapat memberikan motivasi/dorongan kepada perusahaan untuk melaksanakan pemagangan dalam negeri secara mandiri.

- **Magang luar negeri** (magang ke Jepang):

Dari segi capaian kinerja dari tahun 2014 sebesar 25,31 persen dari target 30 persen. Untuk tahun 2015 sampai dengan 2016 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya namun masih lebih tinggi dari target Renstra. Hal ini dikarenakan ketatnya seleksi yang dilakukan langsung oleh Kemnakertrans RI serta IMM Jepang (*Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises*). Sedangkan pada tahun 2017 dari target renstra 24 persen, realisasi sebesar 34,49 persen.

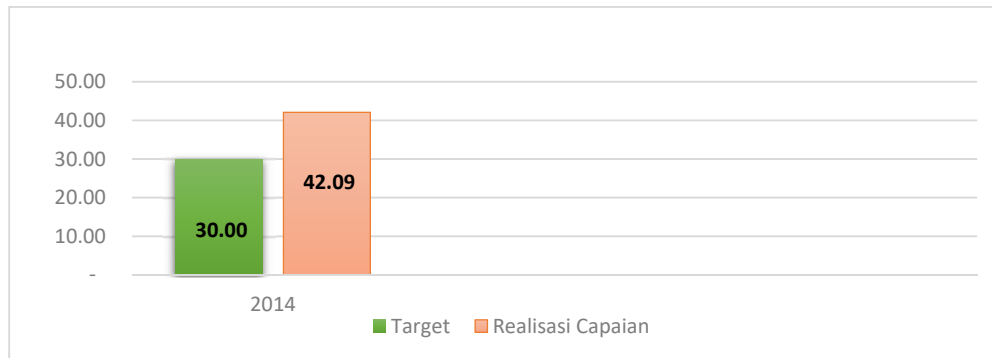
Diagram 2.3
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja Persentase Peningkatan Calon Tenaga Kerja Yang Dimanggerjakan di Luar Negeri Tahun 2012–2016 (%)



5. Persentase Pertumbuhan Produktivitas Perusahaan/UKM Yang Diberi Bimbingan Konsultasi Produktivitas

Dari target pertumbuhan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2014 sebesar 30,00 dengan capaian sebesar 42,09 persen (140,30 persen). *Trend*-nya masih mengikuti tahun sebelumnya yang cenderung positif dengan capaian kinerja rata-rata di atas 100 persen. Hal ini dikarenakan untuk tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 dilakukan pengukuran secara spesifik atas pertumbuhan produktivitas tenaga kerja pada UKM yang mendapatkan bimbingan konsultasi produktivitas.

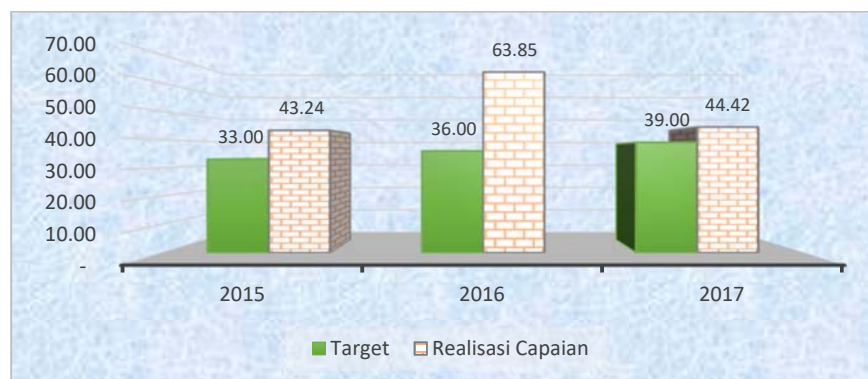
Diagram 2.4
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Pertumbuhan Produktivitas Perusahaan/UKM
Yang Diberi Bimbingan Konsultasi Produktivitas Tahun 2014 (%)



6. Persentase Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja Yang Diberi Bimbingan Konsultasi Produktivitas

Dari target persentase pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas selama 3 (tiga) tahun terakhir, trennya cenderung positif dengan capaian kinerja diatas target. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengintensifkan monitoring kepada binaan-binaan yang telah dilatih dan diberi bimbingan konsultasi produktivitas, agar dapat diberikan bimbingan perbaikan terhadap hal-hal yang menghambat usahanya. Sehingga dapat dipertahankan bahkan mengalami peningkatan secara konsisten.

Diagram 2.5
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja Yang Diberi
Bimbingan Konsultasi Produktivitas Tahun 2015–2017 (%)



7. Persentase Pertumbuhan Produktivitas Perusahaan

Target pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi sebesar 42 persen, tercapai 43,95 persen (capaian 104,60 persen dengan kategori “sangat baik”). Produktivitas tenaga kerja sebelum bimbingan dengan omset penjualan Rp.602.520.000,- dan sesudah bimbingan konsultasi dengan omset penjualan Rp.849.992.000,-. Kenaikan tersebut dikarenakan peserta yang telah mampu melakukan efisiensi terhadap proses kerja yang dilakukan.

8. Persentase Penempatan Pencari Kerja:

Persentase penempatan pencari kerja di sektor formal menunjukkan *trend* positif. Dari tahun ke tahun semakin banyak tenaga kerja terserap di sektor formal. Rata-rata capaian kinerjanya menunjukkan angka di atas 100 persen (106,73 persen) dan di tahun 2016 capaian kinerjanya menunjukkan angka di atas 100 persen (103,43 persen).

Diagram 2.6
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Persentase Penempatan Pencari Kerja Tahun 2014–2018



Kondisi positif kinerja penempatan antara lain dikarenakan:

- Naiknya angka penempatan melalui mekanisme AKL, AKAD dan AKAN yang pembinaannya dilakukan oleh Pemerintah Provinsi maupun Kab./Kota;
- Pendataan terhadap angka penyerapan tenaga kerja kontrak di perusahaan melalui PPJP (mulai tahun 2010);
- Pendataan terhadap angka penempatan tenaga kerja yang semakin akurat;

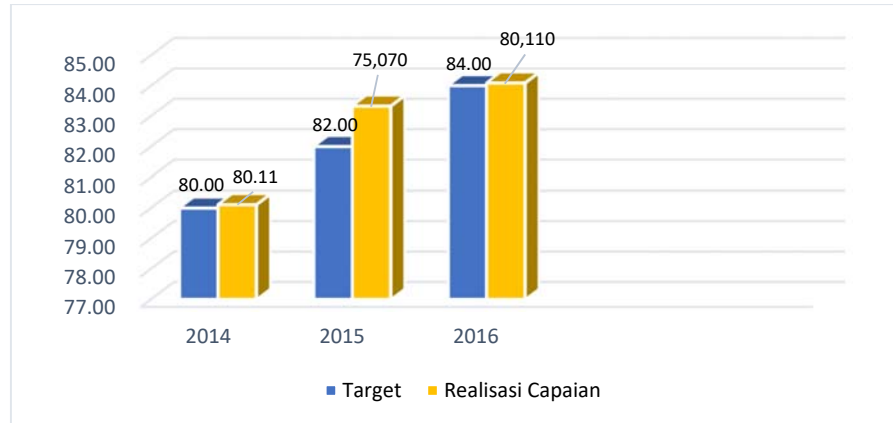
- Sebagai terobosan dalam mensosialisasikan, mengakomodasi peningkatan lowongan kerja, mengoptimalkan penempatan tenaga kerja, dan mengefektifkan fungsi layanan penempatan tenaga kerja, Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur menggagas Bursa Kerja Bulanan (bursa kerja mini/berskala kecil). Hal ini berdampak signifikan terhadap peningkatan jumlah pencari kerja, partisipasi perusahaan yang melaporkan lowongan yang tersedia, serta peningkatan jumlah penempatan tenaga kerja dari rata-rata jumlah pencari kerja yang terdaftar melalui Bursa Kerja Bulanan.
- Adanya MoU 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 secara *online* melalui *website* www.infokerja-jatim.com untuk mengoptimalkan penyerapan lowongan kerja di pasar kerja. *Website* dapat diakses oleh pencari kerja, perusahaan/dunia usaha maupun institusi yang membutuhkan tenaga kerja. Penggunaan sarana teknologi informasi ini sangat besar manfaatnya dalam menyediakan informasi pasar kerja yang cepat, akurat dan murah, serta membantu mempercepat layanan penempatan tenaga kerja.

9. Pengembangan Jejaring Informasi Lowongan Kerja:

- Persentase perusahaan anggota aktif PLKT:

Keanggotaan aktif perusahaan pada Pusat Layanan Karir Terpadu (PLKT) dari tahun ke tahun menunjukkan *trend* yang sangat positif. Meski dari tahun ke tahun secara persentase mulai tampak perlambatan kenaikan perusahaan yang menjadi anggota PLKT, namun secara kuantitas semakin banyak perusahaan yang menjadi anggota PLKT dan aktif menginformasikan lowongan pekerjaan secara *online* (melalui *website* PLKT) maupun *offline* melalui layanan PLKT. Hal ini mengindikasikan semakin tingginya kesadaran pengusaha untuk melaporkan informasi lowongan di perusahaan yang bersangkutan (kepatuhan terhadap Keppres No. 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan), sehingga pencari kerja semakin banyak mendapatkan informasi peluang kerja.

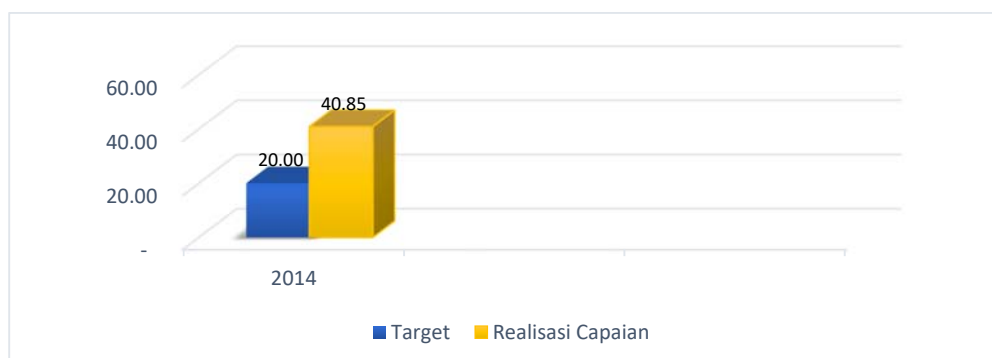
Diagram 2.7
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Persentase Perusahaan Anggota Aktif PLKT Tahun 2014-2016



- Persentase peningkatan mitra kerja jejaring bursa kerja:

Jumlah mitra kerja jejaring bursa kerja yang bergabung menjadi anggota BKK (Bursa Kerja Khusus) di *website* PLKT pada tahun 2014 Mitra kerja pada jejaring bursa kerja berjumlah 100 lembaga yang terdiri dari 15 BKK perguruan tinggi, 16 BKK UPT Pelatihan Kerja dan 69 BKK SMA/SMK. Pesatnya pertambahan jumlah mitra kerja jejaring bursa kerja yang bergabung menjadi anggota BKK antara lain merupakan dampak dari dilakukannya pembinaan, bimbingan teknis, maupun sosialisasi secara intens kepada BKK-BKK di lingkup UPT Pelatihan Kerja maupun lingkup pendidikan (perguruan tinggi, SMA/SMK) terkait pentingnya pengembangan jejaring bursa kerja dan sistem Antar Kerja untuk membantu mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja di pasar kerja.

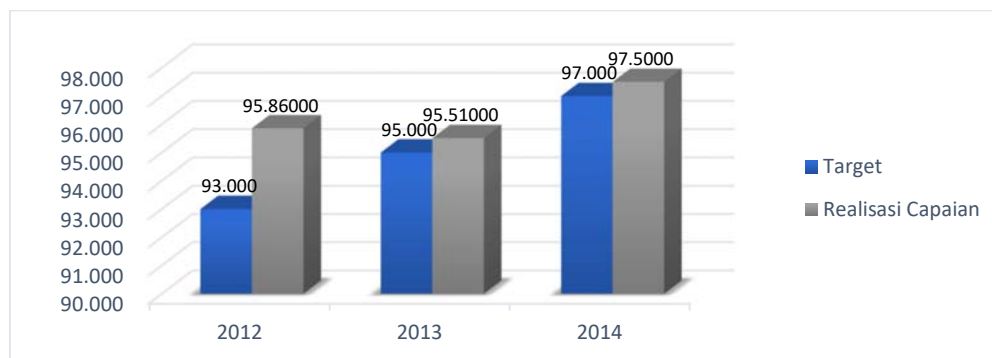
Diagram 2.8
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Persentase Peningkatan Mitra Kerja Jejaring Bursa Kerja Tahun 2012–2014



10. Persentase Tenaga Kerja di Sektor Informal Yang Mampu Belajar Usaha dan Mempunyai Pendapatan Tetap (Usahanya Tetap Eksis):

Salah satu indikator yang menunjukkan penyerapan tenaga kerja di sektor informal melalui sektor ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang dibina di sektor informal secara minimal usaha mandiri yang dirintisnya tetap eksis. Artinya, tenaga kerja yang dibina telah memiliki pendapatan tetap dari usahanya tersebut, usahanya tidak berhenti beroperasi, serta mampu menciptakan kesempatan kerja baru yang cukup tinggi dan merekrut banyak tenaga kerja baru di daerah sekitarnya. Secara keseluruhan, persentase tenaga kerja di sektor informal yang usahanya tetap eksis cenderung stabil, yaitu berkisar 95% dari jumlah binaan per tahun. Meski demikian, untuk mendukung program Nasional perluasan kesempatan kerja di dalam negeri, capaian tersebut diharapkan dapat semakin meningkat sesuai target yang ditetapkan, namun sejak tahun 2014 indikator ini tidak dipergunakan sebagai indikator kinerja Disnakertrans Prov. Jatim.

Diagram 2.10
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Tenaga Kerja di Sektor Informal Yang Mampu Belajar Usaha dan Mempunyai
Pendapatan Tetap (Usahanya Tetap Eksis) Tahun 2012–2014



11. Persentase Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Ditempatkan Pada Jabatan Formal

Kinerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal mencapai 32,83 persen. Sedangkan pada tahun 2016 mencapai 31 persen dari target pada tahun 2016 sebesar 41 persen (capaian sebesar 75,61 persen).

Sedangkan pada tahun 2017 mencapai 29,32 persen dari target renstra sebesar 44 persen.

Diagram 2.11
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Ditempatkan Pada Jabatan Formal
Tahun 2015-2017 (%)

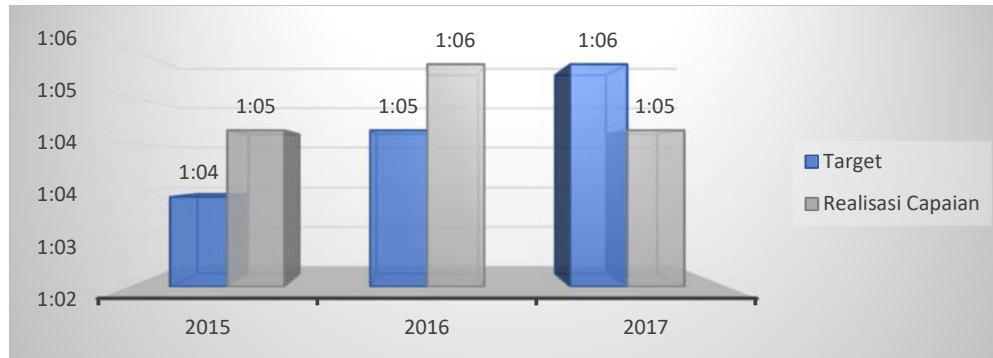


Berdasarkan data yang tercatat, dari 104.440 orang TKI yang terdata melalui UPT P3TKI Surabaya baru 33.820 orang TKI yang ditempatkan pada jabatan formal. Hal ini sangat dipengaruhi oleh jabatan yang tersedia untuk negara penempatan khususnya wilayah Asia Pasifik (Taiwan, Hongkong) masih didominasi sektor informal. Taiwan dan Hongkong merupakan negara dengan jumlah penempatan TKI terbesar. Sedangkan jabatan formal selama ini banyak berasal dari Negara Malaysia (Konstruksi dan Industri). Jabatan untuk sektor Formal di Malaysia terbanyak di sektor perkebunan kelapa sawit dimana 80 persen pekerjanya berasal dari Nusa Tenggara Barat (NTB). Dan juga masih berlakunya moratorium untuk penempatan TKI baru ke Negara Timur Tengah.

12. Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Baru Dari Binaan Di Sektor Informal

Kinerja Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal tahun 2015 adalah 1:5 sedangkan untuk tahun 2016 adalah 1:6. Capaian tahun 2016 lebih tinggi dari tahun 2015. Artinya tingkat kemajuan kinerjanya sebesar 125 persen. Sedangkan pada tahun 2017, Kinerja Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal adalah 1:5 yang artinya tiap 1 orang peserta binaan usaha disektor informal dapat menyerap tenaga kerja baru rata-rata sebanyak 5 orang

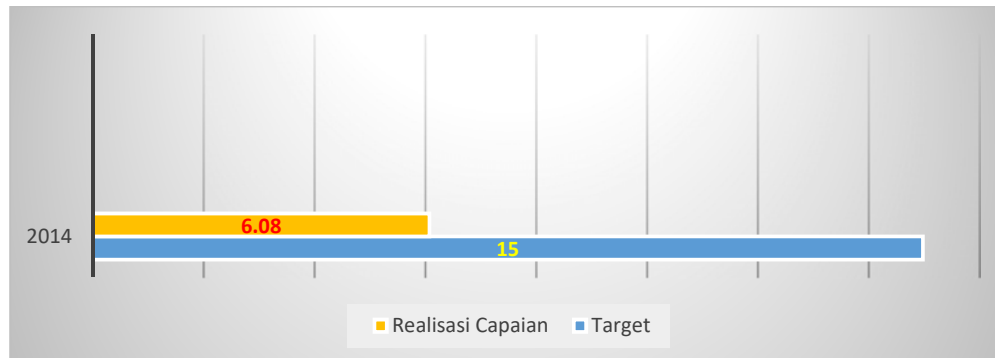
Diagram 2.16
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Baru Dari Binaan di Sektor Informal
Tahun 2015-2017



13. Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial:

Kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial pada tahun 2014 sebanyak 139 kasus turun 9 kasus dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 148 kasus. Target penurunan kasus perselisihan hubungan industrial sebesar 15 persen dengan realisasi 6.08 persen. Idealnya, persentase kasus perselisihan hubungan industrial menurun secara bertahap yang mencerminkan semakin kondusifnya iklim hubungan industrial. Salah satu upaya yang dapat mendorong iklim hubungan industrial yang kondusif di Jawa Timur adalah dibentuknya **Unit Reaksi Cepat (URC) Penanganan Masalah Hubungan Industrial** pada tahun 2010. Pembentukan unit ini dimaksudkan untuk membantu Pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menjadi fasilitator untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial yang berpotensi mengakibatkan timbulnya gejala berupa unjuk rasa/pemogokan sebagai akibat dari keluhan kesah yang tidak terselesaikan, dengan cara menginventarisir dan menganalisa faktor-faktor terjadinya keresahan untuk dicarikan pemecahan masalahnya. Tujuannya adalah untuk penanganan dan pencegahan permasalahan perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat dan tidak berdampak. Dalam penanganannya, URC tetap berkoordinasi dengan pegawai teknis dan Pemerintah Daerah setempat sesuai dengan prosedur dan kewenangan masing-masing.

Diagram 2.17
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2014



14. Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama

Target kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama pada tahun 2015 sebesar 46 persen, dapat tercapai 46,94 persen (capaian sebesar 102,04 persen). Sedangkan pada tahun 2016, dari target capaian sebesar 50 persen, dapat tercapai 50,37 persen. Pada tahun 2017 dengan target sebesar 53 persen tercapai realisasi sebesar 50.90 persen. Dari 540 kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat pada tahun 2018, dapat diselesaikan sebanyak 171 kasus (31,66 persen) dari target sebesar 55,00 persen.

Diagram 2.18
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama Tahun 2015-2018 (%)



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.

15. Persentase Perusahaan yang membayar upah melebihi UMK

Target perusahaan yang membayar upah melebihi UMK tahun 2018 sebesar 30,00 persen, dapat tercapai 24,15 persen (capaian sebesar 80,5 persen dengan kategori sangat baik). Jumlah perusahaan di Provinsi Jawa Timur sebanyak 46.547 dan perusahaan yang membayar melebihi UMK sebanyak 11.239.

16. Persentase Penurunan Kasus Kecelakaan Kerja:

Idealnya, salah satu indikator dari penciptaan kondisi tempat kerja yang kondusif ditunjukkan melalui turunnya angka kecelakaan di tempat kerja, yang dilaporkan melalui Dinas Kabupaten dan Kota se-Jawa Timur. Pada tahun 2017, jumlah kasus kecelakaan kerja 14.452 kasus dengan selisih 1.938 kasus dari tahun sebelumnya. Dari target sebesar 13,00 persen, tercapai 15,49 persen. Upaya penurunan kecelakaan kerja dilakukan dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara konsisten oleh perusahaan maupun oleh tenaga kerjanehingga meminimalisir terjadinya *unsafe action* dan *unsafe condition* yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.

Diagram 2.19
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Penurunan Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2012–2016 (%)



17. Persentase Capaian penerapan Sistem Manajemen SMK3:

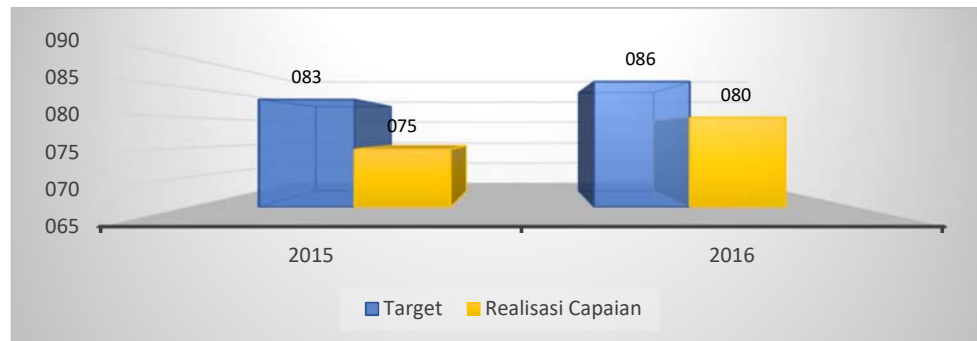
Indikator “Persentase capaian penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)” dengan target sebesar 67 persen, tercapai 100 persen (capaiannya 315 % dengan kategori “sangat baik”). Nilai ini diperoleh dari data yang dihimpun selama tahun 2018 dan 2017 terhadap jumlah perusahaan yang telah menerapkan SMK3 di perusahaan dengan hasil adalah 265 perusahaan di tahun 2018 dan 84 perusahaan di tahun 2017. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Kewajiban penerapan SMK3 berlaku untuk perusahaan dengan jumlah tenaga kerja minimal 100 orang, atau dibawah 100 akan tetapi memiliki potensi bahaya yang tinggi. Terdapat 3 kategori penilaian, yaitu Awal, Transisi dan Lanjutan. Sedangkan kategori capaian yang didapat oleh perusahaan adalah kurang, cukup dan memuaskan. Penerapan SMK3 ditujukan sebagai bentuk peningkatan perlindungan kepada tenaga kerja dengan cara menerapkan K3 yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan. Tujuan penerapan SMK3 secara umum ada 3 yaitu:

- a. Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi.
- b. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas

18. Persentase Pelanggaran Hukum di Bidang Norma Ketenagakerjaan Yang Ditangani

Pelanggaran hukum dibidang norma ketenagakerjaan yang ditangani pada tahun 2015 dengan target sebesar 83 persen, tercapai 74,75 persen (capaiannya 90,06 persen). Sedangkan pada tahun 2016, dengan target sebesar 86 persen, tercapai 80 persen (capaiannya 93,02 persen).

Diagram 2.20
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Pelanggaran Hukum di Bidang Norma Ketenagakerjaan
Yang Ditangani Tahun 2015-2016 (%)



Pengaduan atas pelanggaran hukum dibidang norma ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya untuk menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja/buruh. Penanganan kasus ketenagakerjaan dilakukan dengan pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemeriksaan atas aduan pelanggaran bidang norma ketenagakerjaan disebut pemeriksaan khusus ketenagakerjaan.

19. Persentase Penempatan Transmigran Di Daerah Penempatan Transmigrasi (Kepala Keluarga):

Pada tahun 2014, capaian kinerja penempatan transmigran hanya mencapai 44,43 persen atau transmigran yang ditempatkan sebanyak 327 KK dari 736 KK yang siap diberangkatkan. Hal ini dikarenakan faktor 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 asal Jawa Timurpun menjadi terhambat. Kondisi inilah yang mengakibatkan target pemberangkatan transmigran menjadi terhambat dan akan dilaksanakan pemberangkatan pada tahun berikutnya.

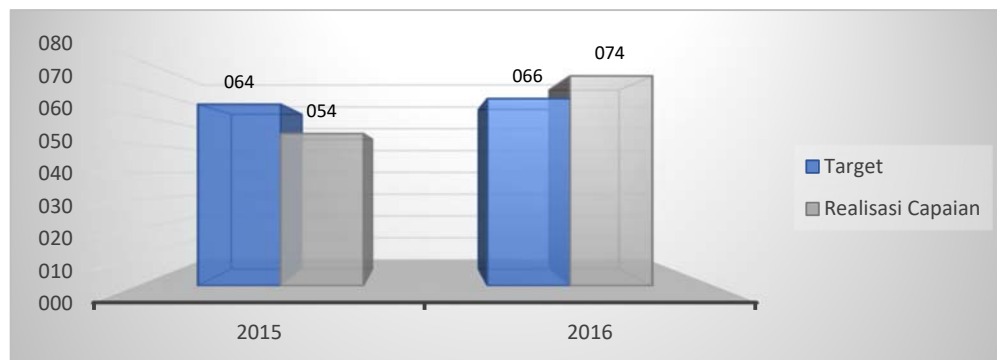
Diagram 2.21
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Penempatan Transmigran di Daerah Penempatan Transmigrasi (KK)
Tahun 2012–2014 (%)



20. Persentase Penempatan Transmigran Yang Telah Mendapatkan Pelatihan (Kepala Keluarga)

Target penempatan transmigran pada tahun 2015 yang telah mendapatkan pelatihan sebesar 64 persen, tercapai 53,67 persen (capaian sebesar 83,86 persen) Sedangkan untuk tahun 2016, arget penempatan transmigran pada tahun 2015 yang telah mendapatkan pelatihan sebesar 66 persen, tercapai 74 persen (capaian sebesar 112,12 persen).

Diagram 2.222
Perkembangan Target dan Capaian Kinerja
Penempatan Transmigran Yang Telah Mendapatkan Pelatihan
(Kepala Keluarga) Tahun 2015-2016 (%)

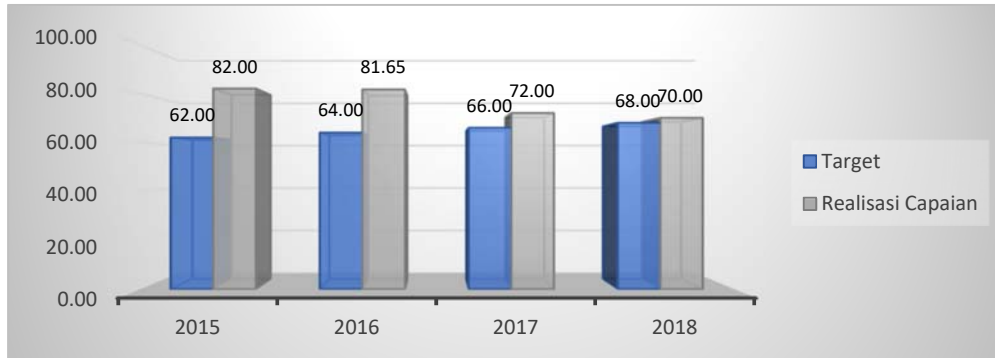


Pada tahun 2016, transmigran yang ditempatkan sebanyak 294 KK, sedangkan jumlah transmigran yang dilatih sebanyak 398 KK sehingga jumlah transmigran yang tidak ditempatkan sebanyak 104 KK. Hal ini dikarenakan ada sebagian calon transmigran yang telah mengikuti pelatihan kemudian mengundurkan diri dan membatalkan keberangkatan dengan berbagai alasan. Kendala lainnya menyangkut sempitnya waktu antara turunnya Surat Perintah Pemberangkatan (SPP) serta jadwal keberangkatan kapal ke lokasi tujuan.

21. Persentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya (Kepala Keluarga)

Target indikator “transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosial sebesar 64 persen dan tercapai sebesar 81,65 persen. Sedangkan di tahun 2015, transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya hanya 82 persen atau capaian tahun 2016 sedikit lebih rendah dibandingkan tahun 2015. Pada tahun 2017 tercapai 72 persen dari target sebesar 66 persen. Target transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya pada tahun 2018 sebesar 68 persen, tercapai 70,00 persen (capaian 102,94 persen dengan kategori “sangat baik”). Pada tahun 2018 telah dilakukan monitoring untuk mengetahui perkembangan transmigran yang telah meningkat taraf ekonomi dan sosialnya (pendapatan meningkat dan kondisi tempat tinggal bertambah baik) dengan metode survey yaitu suatu bentuk evaluasi yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data, data yang diambil terdiri dari data primer dan sekunder, data primer diperoleh melalui kuesioner, wawancara mendalam, diskusi kelompok fokus, dan observasi. Adapun untuk mengukur tingkat keberhasilan program transmigrasi dimaksud telah digunakan 9 (delapan) indikator kesejahteraan masyarakat, yakni (1) pendapatan; (2) konsumsi atau pengeluaran rumah tangga; (3) Kondisi rumah; (4) fasilitas tempat tinggal dan permukiman; (5) kesehatan anggota keluarga; (6) kemudahan mendapat pelayanan kesehatan; (7) kemudahan memasukkan ke jenjang pendidikan; (8) kemudahan mendapatkan fasilitas transportasi dan (9) Infrastruktur Jalan.

Diagram 2.23
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya
(kepala keluarga) tahun 2015-2018



Tabel 2.9
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2018 (Rupiah)

NO.	URAIAN PROGRAM	ANGGARAN TAHUN KE					REALISASI ANGGARAN TAHUN KE					ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN KE					RATA - RATA PERTUMBUHAN	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	Belanja Tidak Langsung	67.842.857.000	76.900.257.000	114.050.440.700	120.656.444.080	126.745.959.000	64.762.769.843	71.665.528.643	105.230.951.661	111.452.792.568	120.830.513.456	95,46	93,19	92,27	92,37	95,33	14.725.775.500	14.016.935.903
	Gaji Pegawai dan Tunjangan	67.842.857.000	76.900.257.000	114.050.440.700	120.656.444.080	126.745.959.000	64.762.769.843	71.665.528.643	105.230.951.661	111.452.792.568	120.830.513.456	95,46	93,19	92,27	92,37	95,33	14.725.775.500	14.016.935.903
	Belanja Langsung	129.341.000.000	92.452.022.675	201.342.896.357	132.726.735.859	152.531.381.572	122.564.883.916	85.366.297.479	190.176.095.751	130.031.042.301	149.233.109.238	94,76	92,34	94,45	97,97	97,84	4.575.561.143	5.306.251.516
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	-	6.466.797.250	7.539.330.650	7.752.485.000	8.052.168.800	-	5.973.892.561	7.197.597.811	7.568.691.508	7.664.489.832	-	92,38	95,47	97,63	95,19	528.457.183	563.532.424
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2.374.500.000	8.192.384.730	19.562.894.752	14.496.808.060	8.870.258.310	2.199.049.798	6.737.932.461	17.838.981.349	14.262.846.029	8.755.662.450	92,61	82,25	91,19	98,39	98,71	1.623.939.578	1.639.153.163
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.108.630.000	-	-	-	-	928.227.508	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pemerintah Daerah	196.800.000	2.677.926.077	5.868.957.047	5.548.352.140	3.804.139.650	195.400.000	2.108.734.654	5.173.319.630	5.425.968.874	3.741.311.928	99,29	78,75	88,15	97,79	98,35	901.834.913	886.477.982
5	Program Peningk. Kualitas Pelayanan Publik	13.191.170.000	-	-	-	-	12.394.004.909	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Program Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Dokumen Penyelenggaraan Pemerintahan	-	1.877.195.500	1.696.914.100	1.937.089.800	2.882.670.240	-	1.724.723.310	1.597.415.025	1.844.230.444	2.724.727.031	-	91,88	94,14	95,21	94,52	335.158.247	333.334.574
7	Program Penataan Administrasi Kependudukan	5.000.000.000	2.819.425.000	2.250.000.000	-	-	4.759.741.825	2.805.380.810	2.229.639.448	-	-	95,19	99,50	99,10	-	-	(1.375.000.000)	(1.265.051.189)
8	Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	5.200.000.000	3.066.308.625	2.500.000.000	3.915.280.000	-	4.781.571.399	2.668.024.355	2.475.710.087	3.890.198.959	-	91,95	87,01	99,03	99,36	-	(428.240.000)	(297.124.147)
9	Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial	-	-	-	-	4.150.000.000	-	-	-	-	4.106.044.969	-	-	-	-	98,94	-	-

RENSTRA TAHUN 2019-2024
DISNAKERTRANS PROV. JATIM

NO.	URAIAN PROGRAM	ANGGARAN TAHUN KE					REALISASI ANGGARAN TAHUN KE					ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN KE					RATA - RATA PERTUMBUHAN	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
10	Program Pengawasan Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja	5.791.900.000	6.978.883.900	9.662.650.000	6.586.526.000	-	5.448.630.686	6.567.263.474	8.712.016.797	6.375.876.130	-	94,07	94,10	90,16	96,80	-	264.875.333	309.081.815
11	Program Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-	-	-	-	2.100.000.000	-	-	-	-	1.974.156.717	-	-	-	-	94,01	-	-
12	Program Perluasan dan Penempatan Kerja	6.400.000.000	9.638.944.650	12.474.465.000	7.500.000.000	-	6.061.958.024	8.423.345.025	11.335.400.815	7.024.174.803	-	94,72	87,39	90,87	93,66	-	366.666.667	320.738.926
13	Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	-	-	-	-	4.750.000.000	-	-	-	-	4.641.887.271	-	-	-	-	97,72	-	-
14	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	82.328.000.000	45.981.581.643	132.909.210.000	80.965.194.859	2.337.836.000	78.577.013.238	43.833.107.634	127.116.190.724	79.762.886.465	2.280.144.972	95,44	95,33	95,64	98,52	97,53	(19.997.541.000)	(19.074.217.067)
15	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja di UPT PK Singosari	-	-	-	-	8.612.500.000	-	-	-	-	8.513.733.368	-	-	-	-	98,85	-	-
16	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja di UPT PK Jember	-	-	-	-	6.390.362.500	-	-	-	-	6.274.679.787	-	-	-	-	98,19	-	-
17	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja di UPT PK Pasuruan	-	-	-	-	7.262.500.000	-	-	-	-	7.252.613.576	-	-	-	-	99,86	-	-
18	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja di UPT PK Mojokerto	-	-	-	-	6.275.000.000	-	-	-	-	6.270.328.650	-	-	-	-	99,93	-	-
19	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja di UPT PK Jombang	-	-	-	-	7.775.000.000	-	-	-	-	7.766.447.041	-	-	-	-	99,89	-	-

RENSTRA TAHUN 2019-2024
DISNAKERTRANS PROV. JATIM

NO.	URAIAN PROGRAM	ANGGARAN TAHUN KE					REALISASI ANGGARAN TAHUN KE					ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN KE					RATA - RATA PERTUMBUHAN	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
20	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK Tuban	-	-	-	-	5.602.200.000	-	-	-	-	5.440.375.950	-	-	-	-	97,11	-	-
21	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK Nganjuk	-	-	-	-	5.077.200.000	-	-	-	-	4.953.005.400	-	-	-	-	97,55	-	-
22	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK Surabaya	-	-	-	-	6.325.000.000	-	-	-	-	6.181.611.406	-	-	-	-	97,73	-	-
23	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK Sumenep	-	-	-	-	4.639.700.000	-	-	-	-	4.398.436.200	-	-	-	-	94,80	-	-
24	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK Situbondo	-	-	-	-	5.877.200.000	-	-	-	-	5.806.507.899	-	-	-	-	98,80	-	-
25	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK Kediri	-	-	-	-	5.927.200.000	-	-	-	-	5.889.342.749	-	-	-	-	99,36	-	-
26	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK Tulungagung	-	-	-	-	7.077.200.000	-	-	-	-	6.899.011.362	-	-	-	-	97,48	-	-
27	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK Madiun	-	-	-	-	6.402.200.000	-	-	-	-	6.311.272.530	-	-	-	-	98,58	-	-
28	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK	-	-	-	-	5.852.200.000	-	-	-	-	5.763.801.063	-	-	-	-	98,49	-	-

RENSTRA TAHUN 2019-2024
DISNAKERTRANS PROV. JATIM

NO.	URAIAN PROGRAM	ANGGARAN TAHUN KE					REALISASI ANGGARAN TAHUN KE					ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN KE					RATA - RATA PERTUMBUHAN	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	Ponorogo																	
29	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK Bojonegoro	-	-	-	-	5.832.200.000	-	-	-	-	5.713.249.121	-	-	-	-	97,96	-	-
30	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT PK PPPTKLN Wonojati Malang	-	-	-	-	6.906.646.072	-	-	-	-	6.831.495.020	-	-	-	-	98,91	-	-
31	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja	-	-	-	-	2.750.000.000	-	-	-	-	2.700.020.950	-	-	-	-	98,18	-	-
32	Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di UPT P3TKI	-	-	-	-	2.150.000.000	-	-	-	-	1.958.386.125	-	-	-	-	91,09	-	-
33	Program Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di UPT K3 Surabaya	-	-	-	-	4.750.000.000	-	-	-	-	4.515.657.745	-	-	-	-	95,07	-	-
34	Program Ketransmigrasian di UPT Pelatihan Ketransmigrasian dan Kemasyarakatan	-	-	-	-	2.750.000.000	-	-	-	-	2.562.189.388	-	-	-	-	93,17	-	-
35	Program Mobilitas Penduduk	5.900.000.000	-	-	-	-	5.492.996.763	-	-	-	-	93,10	-	-	-	-	-	-
36	Program Ketransmigrasian	-	4.752.575.300	6.878.474.808	4.025.000.000	1.350.000.000	-	4.523.893.195	6.499.824.065	3.876.169.089	1.342.518.738	-	95,19	94,50	96,30	99,45	(1.134.191.767)	(1.060.458.152)
37	Program Perencanaan dan Pengembangan Program Ketenagakerjaan, Transmigrasi dan Kependudukan	1.850.000.000	-	-	-	-	1.726.289.766	-	-	-	-	93,31	-	-	-	-	-	-

RENSTRA TAHUN 2019-2024
DISNAKERTRANS PROV. JATIM

NO.	URAIAN PROGRAM	ANGGARAN TAHUN KE					REALISASI ANGGARAN TAHUN KE					ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN KE					RATA - RATA PERTUMBUHAN	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	JUMLAH	197.183.857.000	169.352.279.675	315.393.337.057	253.383.179.939	279.277.340.572	187.327.653.759	157.031.826.122	295.407.047.412	241.483.834.869	270.063.622.694	95,00	92,72	93,66	95,30	96,70	20.523.370.893	20.683.992.234

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Tantangan ekonomi di era disrupsi Revolusi Industri 4.0 semakin berdampak besar pada perkembangan industri termasuk masalah ketenagakerjaan baik dari sisi regulasinya maupun cara kerja manusia. Revolusi industri 4.0 tidak hanya mengubah cara kerja, tapi juga pola hidup manusia. Misalnya, saat ini gawai/gadget menjadi salah satu alat penting untuk menjalani kegiatan setiap hari. Dampak revolusi industri 4.0 menysar banyak hal, tak terkecuali bidang ketenagakerjaan. Pertumbuhan aplikasi berbasis telepon pintar membuka peluang bisnis baru bagi sebagian kalangan. Satu contoh, berbagai perusahaan berbasis aplikasi mulai bermunculan antara lain ojek dan taksi daring. Aplikasi transportasi daring ini digunakan oleh pengemudi ojek atau taksi daring untuk menerima pesanan dari pelanggan. Uniknya, hubungan antara perusahaan penyedia aplikasi itu dengan para pengemudi tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Mengacu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sementara dalam kasus transportasi daring ini ketiga unsur itu tidak terpenuhi karena terjadi bias. Misalnya, siapa yang memberi perintah kepada pengemudi? Apakah perusahaan aplikasi atau pelanggan yang mengajukan pesanan?.

Salah satu tantangan kedepan selain mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) adalah mengenai hukum ketenagakerjaan yang perlu mengantisipasi atau mengadopsi perkembangan revolusi industri 4.0 itu. Jika tidak ada regulasi ketenagakerjaan yang mengaturnya, revolusi industri ini bisa menimbulkan masalah. Misalnya, terkait hubungan antara pengemudi dan aplikasi transportasi daring itu. Belum lagi, ketika terjadi sengketa, butuh ketentuan yang mengatur bagaimana penyelesaiannya apakah melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) atau pengadilan perdata.

Hubungan revolusi industri saat ini bukan dimaknai sebagai persaingan antara manusia dan mesin, namun lebih sebagai peluang untuk kerja sesungguhnya dimana teknologi bisa menjadi penghubung untuk memaksimalkan potensi manusia. Sehingga menjadi penting upaya untuk membangun hubungan antara pemerintah, dunia pendidikan, penyedia jasa pelatihan, pekerja dan pegawai untuk menjaga dampak transformasi revolusi industri keempat pada keterkaitan isu ketenagakerjaan, keahlian

dan pendidikan. Sistem pendidikan vokasi pun menjadi tumpuan yang diharapkan dapat menggenjot daya saing sumber daya manusia Indonesia di pasar tenaga kerja internasional ke depan. Transformasi industri berarti juga transformasi pekerjaan. Artinya, tuntutan skill juga berubah. Terbatasnya akses dan mutu pelatihan vokasi menjadi salah satu tantangan terbesar dalam ketenagakerjaan nasional. Bahkan, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih menyumbang angka pengangguran tertinggi di Indonesia begitu juga di Provinsi Jawa Timur. Selain persoalan pendidikan vokasi, tantangan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar kerja internasional antara lain Kemampuan bahasa, komputern dan *softskill*.

Dalam Dokumen Peta Jalan Revolusi Industri 4.0 yang dinamakan ***Making Indonesia 4.0***, pemerintah akan mendorong produktivitas tenaga kerja sehingga meningkatkan daya saing dan mengangkat pangsa pasar ekspor global. Selain itu tantangan ekonomi di era disrupsi revolusi industri 4.0 makin besar. Sebagian pekerjaan hilang, tapi juga bermunculan yang baru. Pemerintah telah menyiapkan tiga strategi transformasi bagi industri dalam menghadapi revolusi industri 4.0 yakni *industry transformation strategy*, *future jobs*, dan *manpower planning*. Dengan adanya perubahan jenis pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan ikut berubah, sehingga butuh pemetaan apa saja keterampilan yang dibutuhkan dan tidak. Selain itu juga dibutuhkan langkah-langkah strategis. *Pertama*, meningkatkan *link and match* antara *supply and demand* SDM. *Kedua*, masifkasi pelatihan kerja dan sertifikasi profesi. *Ketiga*, pemagangan berbasis jabatan.

Bagi tenaga kerja, keadaan revolusi industri (R.I) 4.0 memberikan dampak yang signifikan. Pabrik-pabrik pintar nyaris tidak membutuhkan tenaga manusia, kecuali sedikit tenaga-tenaga kerja yang sangat terampil. Karena itu, akan banyak tenaga kerja yang diprediksi akan menjadi pengangguran karena terbatasnya peluang kerja dan standar kompetensi tenaga kerja yang tinggi. Tanpa R.I 4.0 saja, banyak negara, termasuk Indonesia yang mengalami problem pengangguran. R.I 4.0 akan menambah beban setiap negara untuk mengatasi masalah peningkatan kompetensi tenaga kerja, pengangguran yang naik, dan gap kesejahteraan. Semua akan membuat tekanan di pasar kerja kian kuat.

Begitu kompleksnya rantai yang melatarbelakangi revolusi industri sehingga perubahan yang terjadi dari mulai pengembangan genetika, *artificial intelligence*/kecerdasan buatan, teknologi nano, robotik, bioteknologi, pencetakan 3D turut mempengaruhi dan menjadi tantangan bagi perusahaan, pemerintah dan individu untuk terus melakukan adaptasi yang proaktif.