

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 111 Tahun 2016 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Sesuai dengan 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 Prov. Jatim 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 :

1. Sekretariat.

Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan 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 kearsipandan 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 penyusunan rencana dan program serta memfasilitasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berdasarkan klaster kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat, pelaksanaan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah dan pengukuran produktivitas tingkat daerah Provinsi Jawa Timur, dan 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 menyusun program dan kegiatan serta memberikan fasilitasi pengembangan pasar kerja, pengolahan informasi pasar kerja dan bursa kerja, pembinaan bursa pasar kerja (*job fair*), penyuluhan bimbingan jabatan, analisis jabatan dan pasar kerja, penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negeri dan Antar Kerja Khusus, 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 Negeri 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 menyusun dan melaksanakan program kegiatan, menetapkan pedoman pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, melaksanakan fasilitasi dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial, syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial kesejahteraan pekerja/buruh dan 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;
- b. pelaksanaan pendaftaran dan seleksi administrasi calon konsiliator, arbiter hubungan industrial dan hakim adhoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri;
- c. pelaksanaan bimbingan sistem pengupahan, penyusunan usulan ketetapan upah minimum;
- d. pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e. pelaksanaan pembinaan pelaksanaan sistem kelembagaan pelaku hubungan industrial;
- f. pengoordinasian pengumpulan data hasil verifikasi keanggotaan serikat pekerja/buruh dan hasil pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh;
- g. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial; dan
- h. 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 menyusun dan melaksanakan program kegiatan, melaksanakan fasilitasi pembinaan, pemeriksaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma keselamatan dan kesehatan kerja dan 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;
- b. pelaksanaan penyiapan fasilitasi, pembinaan, dan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Jawa Timur;
- c. pelaksanaan pemberdayaan fungsi dan kegiatan personil dan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan;
- d. pelaksanaan kerjasama dengan pusat untuk penyelenggaraan diklat teknis pengawas ketenagakerjaan;
- e. pelaksanaan pengusulan calon pegawai dan peserta diklat pengawas ketenagakerjaan kepada pemerintah;
- f. pelaksanaan pengusulan penerbitan kartu Penyidik Pegawai Negeri Sipil bidang ketenagakerjaan kepada Pemerintah;
- g. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja ;
- h. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja; dan
- i. 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.

Bidang ini melaksanakan tugas menyelenggarakan perpindahan dan penempatan penduduk dari Jawa Timur ke daerah tujuan transmigrasi, melakukan koordinasi dengan Kab/Kota asal dan daerah tujuan transmigrasi, melakukan penyiapan, pendaftaran dan seleksi, pelayanan dan fasilitasi perpindahan transmigrasi serta 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 pendataan animo calon transmigran;
- e. pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan daerah asal dan daerah tujuan transmigrasi;
- f. pelaksanaan seleksi administrasi dan fisik calon transmigran di Kabupaten/Kota;

- g. pelaksanaan klarifikasi lokasi permukiman daerah tujuan transmigrasi;
- b. pelaksanaan
- c. pelaksanaan verifikasi terhadap keabsahan dokumen calon transmigran sesuai kompetensi daerah tujuan;
- d. pelaksanaan penetapan calon transmigran menjadi transmigran oleh Pemerintah Provinsi (Kepala Dinas);
- e. pelaksanaan koordinasi penyusunan buku induk transmigrasi;
- f. pelaksanaan sosialisasi ketransmigrasian;
- g. pelaksanaan pelayanan penampungan di transit;
- h. pelaksanaan pelayanan pengangkutan transmigran;
- i. pelaksanaan pendampingan dan pengawalan transmigran ke daerah tujuan;
- j. pelaksanaan penyerahan transmigran dengan berita acara;
- k. pelaksanaan pembinaan terhadap calon transmigran sebelum diberangkatkan;
- l. pelaksanaan penyelesaian permasalahan ketransmigrasian;
- m. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program transmigrasi; dan
- n. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Transmigrasi terdiri dari :

- (1) Seksi Penyiapan, Pendaftaran dan Seleksi;
- (2) Seksi Perpindahan dan Penempatan Transmigrasi;
- (3) Seksi Promosi dan Motivasi.

7. Sesuai Peraturan Gubernur No. 111 Tahun 2016 Tentang Nomenklatur Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja UPT Disnakertrans Prov. Jatim Bab II Pasal 2 terdapat 20 (dua puluh) Unit Pelaksana Teknis Dinas, yang terdiri dari :

- (1) UPT Pelatihan Kerja di Singosari Malang;
- (2) UPT Pelatihan Kerja di Jember;
- (3) UPT Pelatihan Kerja di Pasuruan;
- (4) UPT Pelatihan Kerja di Mojokerto;
- (5) UPT Pelatihan Kerja di Jombang;
- (6) UPT Pelatihan Kerja di Tuban;
- (7) UPT Pelatihan Kerja di Nganjuk;
- (8) UPT Pelatihan Kerja di Surabaya;
- (9) UPT Pelatihan Kerja di Sumenep;
- (10) UPT Pelatihan Kerja di Situbondo;
- (11) UPT Pelatihan Kerja di Kediri;
- (12) UPT Pelatihan Kerja di Tulungagung;
- (13) UPT Pelatihan Kerja di Madiun;
- (14) UPT Pelatihan Kerja di Ponorogo;
- (15) UPT Pelatihan Kerja di Bojonegoro;

- (16) UPT Pelatihan Kerja Pertanian, Penyiapan dan Pengembangan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPPTKLN) Wonojati di Malang;
- (17) UPT Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (PPTK) di Surabaya;
- (18) UPT Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P3TKI) di Surabaya;
- (19) UPT Pelatihan Ketransmigrasian dan Kemasyarakatan.
- (20) UPT Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Surabaya.

Pembagian wilayah kerja 16 UPT Pelatihan Kerja berdasarkan Keputusan Kepala Disnakertransduk Prov. Jatim Nomor 563/064/KPTS/106.01/2011.

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

A. UPT Pelatihan Kerjadan UPT Pelatihan Kerja PPTKLN (sebanyak 16 UPT) melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelatihan keterampilan, pengetahuan dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, UPT Pelatihan Kerja dan UPT Pelatihan Kerja PPTKLN, mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana dan pelaksanaan program kegiatan pelatihan serta kerjasama pelatihan;
- b. pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan;
- c. penyiapan metode, kurikulum, jadwal dan sarana pelatihan;
- d. pelaksanaan pemasaran program pelatihan hasil produksi, jasa dan lulusan peserta pelatihan;
- e. pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/kompetensi pelatihan;
- f. pendayagunaan fasilitas pelatihan;
- g. pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat;
- h. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

UPT Pelatihan Kerja dan UPT Pelatihan Kerja PPPTKLN dipimpin oleh Kepala UPT, yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. UPT Pelatihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas dalam pelatihan kerja, pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat.

UPT Pelatihan Kerjadan UPT Pelatihan Kerja PPPTKLN terdiri atas :

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

B. UPT Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (PPTK) mempunyai tugas melaksanakan tugas dinas dalam pengembangan produktivitas tenaga kerja di kalangan industri/perusahaan menengah, pemerintah dan masyarakat. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, UPT PPTK mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana dan pelaksanaan program kegiatan pengembangan produktivitas tenaga kerja serta pelatihan pengembangan produktivitas ;

- b. pelaksanaan pelatihan dan konsultasi produktivitas tenaga Kerja, baik di sektor pertanian, industri manufaktur dan jasa di industri/perusahaan menengah, pemerintah dan masyarakat;
- c. pengukuran dan analisis produktivitas tenaga kerja di seluruh strata ekonomi regional (provinsi) dalam rangka pembentukan standar produktivitas tenaga kerja;
- d. pelaksanaan tugas-tugas ketatausahaan, urusan rumah tangga dan pelayanan masyarakat; dan
- e. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

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

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

C. UPT Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P3TKI)

Melaksanakan sebagian tugas dinas dalam pelayanan, pemrosesan dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi pada pra penempatan dan purna penempatan.

UPT P3TKI mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana dan pelaksanaan program kegiatan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI;
- b. pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga pelaksana penempatan dan lembaga pendukung penempatan dan perlindungan TKI;
- c. penyelenggaraan pemasyarakatan program penempatan dan perlindungan TKI;
- d. pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN);
- e. pelaksanaan penyiapan sosialisasi dan penyuluhan kepada Calon TKI/TKI, keluarga TKI dan masyarakat umum;
- f. pemberian perlindungan kepada Calon TKI, TKI, beserta keluarganya pada pra penempatan dan purna penempatan;
- g. pengumpulan data, pemberian layanan informasi serta pembinaan sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan TKI;
- b. pemberdayaan dan pembekalan akhir pemberangkatan TKI;
- c. pelaksanaan pemantauan penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan;
- d. pelaksanaan pendaftaran dan seleksi Calon TKI melalui penempatan oleh Pemerintah (Government to Government, dan Government to Private);
- e. pemantauan penyediaan dan pelaksanaan sertifikasi Calon TKI;
- f. pelaksanaan fasilitasi penyelesaian masalah TKI;
- g. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan koordinasi antar instansi terkait di dalam Lembaga Pelayanan Terpadu Satu Atap (LPTSA);
- h. pemantauan pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi;

- i. penyusunan laporan dan mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan program kegiatan;
- j. pelaksanaan tugas-tugas ketatausahaan;
- k. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

UPT P3TKI dipimpin oleh KepalaUPT, yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

UPT P3TKI terdiri atas :

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

D. UPT Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melaksanakan tugas pengujian, pemeriksaan, penelitian dan pelatihan di bidang higiene perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, UPT K3 mempunyai fungsi :

- a. penyusunan rencana dan pelaksanaan program kegiatan UPT;
- b. pelaksanaan pengukuran, pengujian, pemeriksaan dan penelitian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dengan menggunakan laboratorium;
- c. pelaksanaan
- d. pelaksanaan pelatihan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja;
- e. pelaksanaan penyebaran informasi dan promosi keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait di bidang keselamatan dan kesehatan kerja;
- g. pelaksanaan pengembangan laboratorium dan sumber daya manusia (SDM) keselamatan dan kesehatan kerja;
- h. pelaksanaan tugas-tugas ketatausahaan;
- i. penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan;
- j. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

UPT K3 dipimpin oleh Kepala UPT yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

UPT K3 terdiri atas :

- (1) Sub Bagian Tata Usaha;
- (2) Seksi Pelayanan Teknis;
- (3) Seksi Promosi dan Pelatihan.

E. UPT Pelatihan Ketransmigrasian dan Kemasyarakatan melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pengembangan dan penanganan pelatihan ketransmigrasian dan kemasyarakatan, ketatausahaan serta pelayanan masyarakat. UPT Pelatihan Ketransmigrasian dan Kemasyarakatan mempunyai fungsi :

- a. penyelenggaraan pengkajian bahan petunjuk teknis pelatihan ketransmigrasian dan kemasyarakatan;

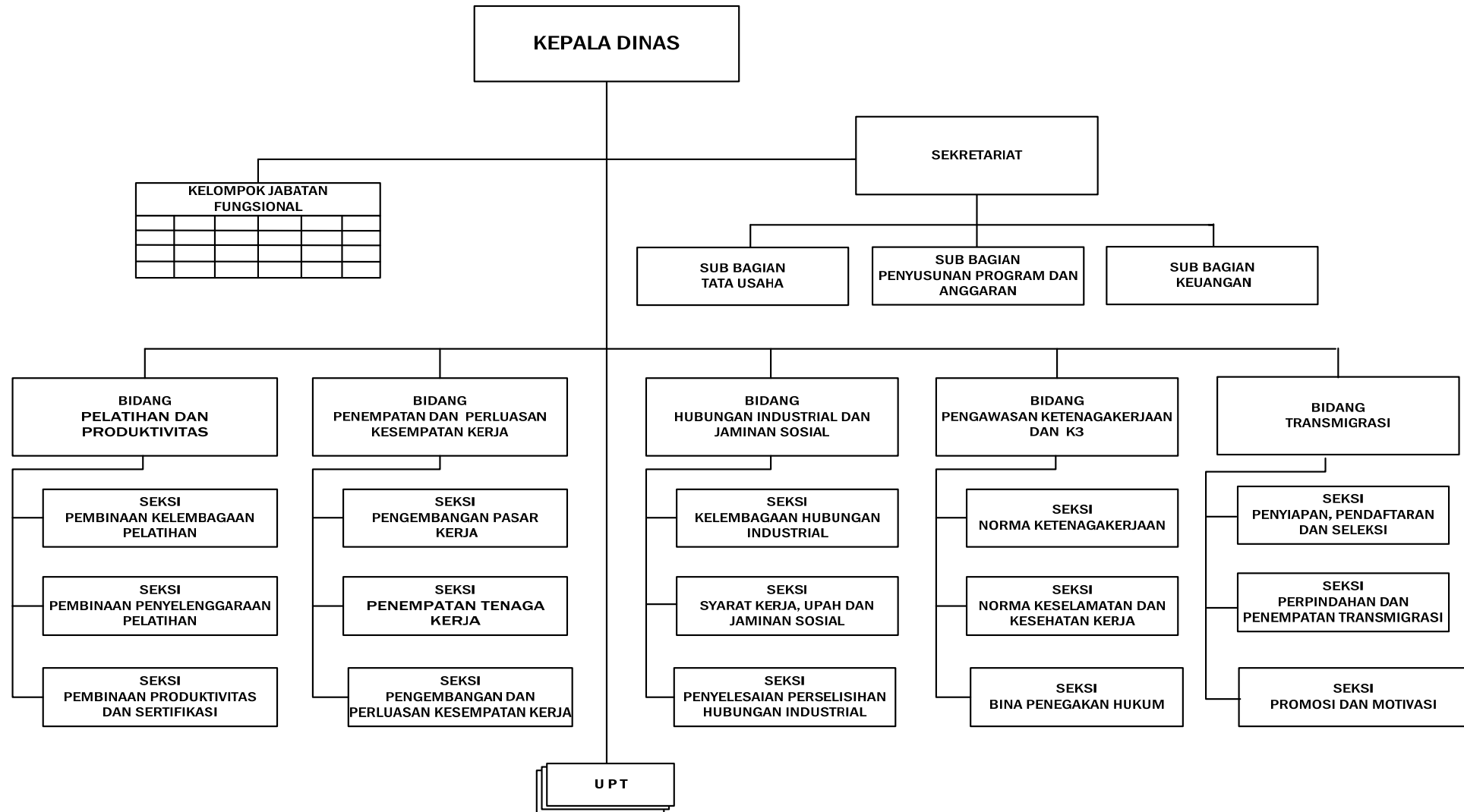
- b. penyiapan dan penyusunan rencana pelatihan ketransmigrasian dan masyarakat;
- c. penyelenggaraan koordinasi, bimbingan dan fasilitasi pelatihan ketransmigrasian dan masyarakat;
- d. pendayagunaan fasilitas dan pemberian layanan informasi pelatihan ketransmigrasian dan masyarakat;
- e. pengembangan dan penanganan pelatihan ketransmigrasian dan masyarakat;
- f. pelaksanaan pengendalian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan pelatihan ketransmigrasian dan masyarakat;
- g. penyiapan sumber daya manusia (SDM) transmigran dan masyarakat yang produktif; dan
- h. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

UPT Pelatihan Ketransmigrasian dan Masyarakat dipimpin oleh Kepala UPT yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

UPT Pelatihan Ketransmigrasian dan Masyarakat terdiri atas :

- (1) Sub Bagian Tata Usaha;
- (2) Seksi Penyelenggaraan;
- (3) Seksi Evaluasi dan Pengembangan.

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



2.2 Sumber Daya

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Hingga 30 April 2017, pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur berjumlah 1.017 orang, dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Kondisi Hingga Bulan April 2017 Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	%
1	Laki-laki	761	74.83
2	Perempuan	256	25.17
JUMLAH		1,017	100.00

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Kondisi Hingga Bulan April 2017 Berdasarkan Jenis Jabatan

NO	JABATAN	JUMLAH	%
1	Struktural Eselon II	1	0,10
2	Struktural Eselon III	26	2,56
3	Struktural Eselon IV	73	7,18
4	Fungsional :	498	48,97
	1) Pengantar Kerja	6	
	2) Pengawas Ketenagakerjaan	180	
	3) Mediator Hub. Industrial	9	
	4) Instruktur	288	
	5) Penguji K3	12	
	6) Teknik Litkayasa	1	
	7) Penggerak Swadana Masyarakat	2	
5	Staf	419	41,20
JUMLAH		1.017	100,00

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur yang menduduki jabatan struktural sebesar 9,84%. Apabila dilihat dari komposisi beban kerja, pada umumnya telah sesuai dengan bidang tugas yang ada pejabat struktural bidang ketenagakerjaan sebanyak 91 orang, di bidang ketransmigrasian sebanyak 8 orang. Namun apabila ditinjau berdasarkan beban kerja terutama pada jabatan struktural eselon IV, masih terdapat jabatan yang memiliki tugas dan fungsi yang tidak seimbang dengan yang seharusnya. Hal ini antara lain dikarenakan sejak pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dimana terdapat beberapa tugas dan fungsi di tingkat eselon IV yang digabungkan ke dalam satu jabatan eselon IV sehingga terjadi kelebihan beban kerja. Demi efektif dan optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi yang ada, pada jenis-jenis jabatan tertentu yang mengalami kelebihan beban kerja diharapkan dilakukan evaluasi kelembagaan lebih lanjut.

Di samping jenis jabatan struktural, terdapat 7 jenis jabatan fungsional di lingkup bidang ketenagakerjaan dengan jumlah total 498 orang atau 48,97% dari seluruh pegawai. 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 Prov. Jatim 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 Kab./Kota dialihkan kewenangannya menjadi kewenangan Provinsi, sehingga PNS yang melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan pada Kab./Kota dialihkan status kepegawaiannya 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.

Sedangkan terkait sumpah/janji PNS, dari 419 orang staf Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, sebanyak 14 (empat belas) orang belum diambil sumpah/janji PNS, dan sudah dilaporkan kepada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Jatim untuk dilakukan sumpah / janji PNS.

Tabel 2.3
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Kondisi Hingga Bulan April 2017 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1	S 3	2	0,20
2	S 2	154	15,14
3	S 1	511	50,25
4	Diploma	56	5,51
5	SMA	261	25,66
6	SMP	21	2,06
7	SD	12	1,18
JUMLAH		1.017	100,00

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan S1 yaitu sebesar 50,25% 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 juga halnya 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.

Tabel 2.4
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Kondisi Hingga Bulan April 2017 Berdasarkan Golongan

NO	GOLONGAN	JUMLAH	%
1	IV	282	27,73
2	III	544	53,49
3	II	178	17,50
4	I	13	1,28
JUMLAH		1.017	100,00

Dilihat berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai Disnakertrans Prov. Jawa Timur terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai 53,49% dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 27,73% dari seluruh pegawai Disnakertrans Prov. 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.

Tabel 2.5
Jumlah Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Kondisi Hingga Bulan April 2017 Berdasarkan Unit Kerja

NO	UNIT ORGANISASI	JUMLAH	%
1	Kepala Dinas	1	0,10
2	Sekretariat	66	6,49
3	Bidang Pelatihan & Produktivitas	21	2,06
4	Bidang Penempatan & Perluasan KK	31	3,05
5	Bidang Hub. Industrial & Jamsos	26	2,56
6	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan & K3	245	24,09
7	Bidang Transmigrasi	24	2,36
8	Unit Pelaksana Teknis (UPT) Daerah :	603	59,29
	1. UPT PK Singosari	53	
	2. UPT PK Jember	29	
	3. UPT PK Pasuruan	31	
	4. UPT PK Mojokerto	36	
	5. UPT PK Jombang	28	
	6. UPT PK Tuban	27	
	7. UPT PK Nganjuk	29	
	8. UPT PK Surabaya	48	
	9. UPT PK Sumenep	24	
	10. UPT PK Situbondo	19	
	11. UPT PK Kediri	31	
	12. UPT PK Tulungagung	32	
	13. UPT PK Madiun	32	
	14. UPT PK Ponorogo	31	
	15. UPT PK Bojonegoro	22	
	16. UPT PK PPTKLN Wonojati	36	
	17. UPT PPTK Surabaya	23	
	18. UPT P3TKI Surabaya	24	
	19. UPT K3 Surabaya	21	
	20. UPT Pelatihan Kependudukan	27	
JUMLAH		1.017	100,00

Dilihat berdasarkan komposisi pegawai per unit kerja, dari 1.017 pegawai di lingkup Disnakertrans Prov. Jawa Timur, sebanyak 603 orang atau 59,29% diantaranya berada di Unit Pelaksana Teknis (UPT). Hal ini dikarenakan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur memiliki 20 (dua puluh) UPT yang menjadi ujung tombak pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

2.2.2 Aset

Hingga tahun 2016, jumlah aset tetap Disnakertrans Provinsi Jawa Timur tercatat sebagai berikut :

Tabel 2.6
Daftar Aset Tetap Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Kondisi Hingga 31 Desember 2016

NO	BIDANG BARANG	JML	SATUAN	NILAI (Rp)	RUSAK BERAT
<u>I. AKTIVA TETAP</u>					
A	GOLONGAN TANAH	37	Bidang	379.481.177.250	
1	TANAH	37	Bidang	379.481.177.250	
B	GOLONGAN PERALATAN DAN MESIN	62.583		170.162.964.757	13
2	ALAT-ALAT BESAR	1.456	Buah/set	3.983.056.483	
3	ALAT-ALAT ANGKUTAN	273	Buah	13.557.273.576	
4	ALAT-ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	13.599	Buah	55.723.419.844	1
5	ALAT-ALAT PERTANIAN	2.019	Buah/set	1.759.024.680	
6	ALAT-ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	37.369	Buah	66.212.180.332	12
7	ALAT-ALAT STUDIO DAN KOMUNIKASI	1.768	Buah	9.919.795.506	
8	ALAT-ALAT KEDOKTERAN	400	Buah	1.232.887.118	
9	ALAT-ALAT LABORATORIUM	5.699	Buah	17.775.327.218	
10	ALAT-ALAT KEAMANAN	0	Buah	0	
C	GOLONGAN GEDUNG DAN BANGUNAN	934		147.411.754.852	
11	BANGUNAN GEDUNG	932	Buah	147.390.434.852	
12	MONUMEN	2	Buah	21.320.000	
D	GOLONGAN JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN	78		5.362.537.384	
13	JALAN DAN JEMBATAN	16	Buah	2.060.583.200	
14	BANGUNAN AIR	19	Buah	550.587.413	
15	INSTALASI	25	Buah	1.359.477.099	1
16	JARINGAN	18	Buah	1.391.889.672	
E	GOLONGAN ASET TETAP LAINNYA	783		285.088.700	
17	BUKU/PERPUSTAKAAN	536	Buah/set	39.047.800	
18	BARANG BERCORAK KESENIAN, KEBUDAYAAN	197	Buah/set	89.594.000	
24	HEWAN/TERNAK DAN TUMBUH-TUMBUHAN	50	Ekor/buah	156.446.900	
F	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan	0			
JUMLAH I		64.415		702.703.522.943	13
<u>II. AKTIVA TAK BERWUJUD</u>					
1	SOFTWARE KOMPUTER	17	Buah	1.864.267.970	
2	LISENSI DAN FRANCHISE	0			
3	HAK CIPTA (COPY RIGHT), PATEN	0			
4	HASIL KAJIAN/PENELITIAN	8	Buah	1.401.915.000	
JUMLAH II		25		3.266.182.970	
TOTAL NILAI				705.969.705.913	13

Jumlah aset Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sebanyak 64.440 buah/set, terdiri dari 64.415 buah/set merupakan Aktiva Tetap, dan 25 buah merupakan Aktiva Tak Berwujud. Pada tahun 2017 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.

2.2.3 Unit Usaha yang Masih Operasional

Tabel 2.7
Daftar Unit Usaha Disnakertrans Provinsi Jawa Timur
Yang Masih Operasional Tahun 2016

NO	UNIT USAHA	JML	SATUAN
1	KANTIN	1	UNIT
2	LAPANGAN OLAH RAGA (TENIS LAPANGAN, BULU TANGKIS, VOLLEY BALL)	2	UNIT
3	KOPERASI KARYAWAN	2	UNIT
4	MINI MARKET	1	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 2012-2016

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET SPM	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA SKPD THN KE-					REALISASI CAPAIAN THN KE-					RASIO CAPAIAN PADA THN KE-				
					1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	% peningkatan lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan atau kompetensi			V	20,00	30,00	30,00			66,96	39,81	21,64			334,80	132,70	72,13		
2	% lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan/kompetensi			V				85,00	88,00				90,81	94,90				106,84	107,84
3	% peningkatan calon tenaga kerja yg dimagangkerjakan di : - Dalam negeri - Luar negeri			V	9,00 20,00	11,00 30,00	13,00 30,00	3,00 20,00	7,00 22,00	20,69 50,00	8,57 60,67	9,08 25,31	7,27 27,81	0,00 24,58	229,89 250,00	77,91 202,23	69,85 84,37	242,33 139,05	0 111,73
4	% pertumbuhan produktivitas perusahaan/UKM yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas			V	23,00	26,00	30,00			24,34	26,83	42,09			105,83	103,19	140,30		
5	% pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas			V				33,00	36,00				43,24	63,85				131,03	177,36
6	Hasil survey IKM pelayanan pelatihan	60%			79,00	80,00	81,00			79,39	79,98	79,94			100,49	99,98	98,69		
7	Hasil survey IKM kepuasan pengguna tenaga kerja eks UPT PK						75,00					75,75					101,00		
8	Hasil survey pelayanan produktivitas						81,15					79,07					97,44		
9	% penempatan pencari kerja			V	48,00	55,00	60,00	62,00	65,00	54,33	58,41	64,03	62,50	67,23	113,19	106,20	106,72	100,81	103,43
10	Pengembangan jejaring informasi lowongan kerja : - % perusahaan anggota aktif PLKT - % peningkatan mitra kerja jejaring bursa kerja			V	70,00 20,00	75,00 20,00	80,00 20,00	82,00	84,00	75,00 96,67	75,07 20,34	80,11 40,85	83,33	84,09	107,14 483,35	100,09 101,70	100,14 204,25	101,62	100,11
11	Hasil survey IKM : - Pelayanan penempatan tenaga kerja - Pelayanan TKI (Tenaga Kerja Indonesia)	40%		V	79,60 76,20	79,80 76,35	80,00 76,50			74,66 72,35	74,81 71,27	74,33 76,30			93,79 94,95	93,75 93,35	92,91 99,74		
12	% tenaga kerja di sektor informal yg mampu belajar usaha & mempunyai pendapatan tetap (usahanya tetap eksis)			V	93,00	95,00	97,00			95,86	95,51	97,50			103,08	100,54	100,52		
13	% tenaga kerja Indonesia (TKI) yang di tempatkan pada jabatan formal							38,00	41,00				32,83	31,00				86,39	75,61

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET SPM	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA SKPD THN KE-					REALISASI CAPAIAN THN KE-					RASIO CAPAIAN PADA THN KE-				
					1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)
(7)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
14	Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sector informal							1 : 4	1 : 5				1 : 5	1 : 6				125,00 (4/5)	120,00 (5/6)
15	% penurunan kasus perselisihan hub. Industrial			V	15,00	15,00	15,00			63,35	-5,71	6,08			422,33	-26,27	40,53		
16	% penurunan kasus perselisihan hub. Industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama			V				46,00	50,00				46,94	50,37				102,04	100,74
17	% peningkatan upah pekerja			V	8,00	9,00	10,00			8,08	22,14	15,37			101,00	246,00	153,70		
18	% peningkatan Peraturan Perusahaan (PP)			V	30,00	33,00	35,00			36,35	35,95	17,03			121,17	121,07	48,66		
19	% peningkatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)			V	22,00	25,00	27,00			42,42	24,96	20,51			192,82	99,84	75,96		
20	% upah minimum terhadap kebutuhan hidup layak (KHL)			V				106,00	107,00				114,98					108,47	70,21
21	Hasil survey IKM pelayanan pembinaan hub. Industrial	50%		V	81,00	81,15	81,25			75,23	77,09	82,87			92,88	95,00	101,99		
22	% penurunan kasus kecelakaan kerja			V	12,00	15,00	17,00	11,00	12,00	10,39	9,75	14,23	7,65	7,70	86,58	65,00	83,71	67,00	64,16
23	% pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani							83,00	86,00				74,75	80,00				90,06	93,02
24	% peningkatan perusahaan yg mendapat penghargaan K3 (Kesehatan & Keselamatan Kerja) : - Kecelakaan nihil (zero accident) - SMK3 (Sistem Manajemen K3)			V	20,00 25,00	25,00 25,00	25,00 25,00			29,11 45,45	25,82 18,75	17,05 47,37			145,55 181,80	103,28 75,00	68,20 189,48		
25	% kepesertaan jamsostek aktif : - Orang (tenaga kerja) - Perusahaan	50%	50%	V	38,00 65,00	39,00 66,00	40,00 67,00			37,18 66,72	36,27 66,34	34,30 67,53			97,84 102,65	93,00 100,52	85,75 100,79		
26	% pengujian kualitas udara emisi & ambien			V	95,00	95,50	96,00			96,53	100,00	90,49			101,61	104,71	94,26		
27	% pemeriksaan lingkungan kerja & tenaga kerja			V	90,00	93,00	95,00			96,67	84,62	100,00			107,41	90,99	105,26		
28	Hasil survey IKM pelayanan K3	45%		V	77,50	78,00	78,50			77,85	79,55	80,33			100,45	101,99	102,33		
29	% kepemilikan e-KTP dengan NIK (Nomor Induk Kependudukan) Tunggal melalui perekaman data e-KTP			V	90,00	96,00	100,00			85,65	88,05	89,68			95,17	91,72	89,68		
30	% data penduduk yang akurat			V				98,79	99,09				98,05	98,68				99,25	99,58
31	% penempatan transmigran di daerah penempatan transmigrasi (Kepala Keluarga)			V	60,00	65,00	70,00			55,56	84,79	44,43			92,60	130,45	63,47		
32	% penempatan transmigran yang telah mendapatkan pelatihan (kepala Keluarga)			V				64,00	66,00				53,67	74,00				83,86	112,12

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET SPM	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA SKPD THN KE-					REALISASI CAPAIAN THN KE-					RASIO CAPAIAN PADA THN KE-				
					1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)	1 (2012)	2 (2013)	3 (2014)	4 (2015)	5 (2016)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
33	% transmigran yg berhasil meningkatkan taraf ekonomi & sosialnya			V	22,56	28,00	35,00			22,56	58,82	36,00			100,00	210,07	102,86		
34	% transmigran yg berhasil meningkatkan taraf ekonomi & sosialnya (kepala Keluarga)			V				62,00	64,00				82,00	81,65				132,26	127,58

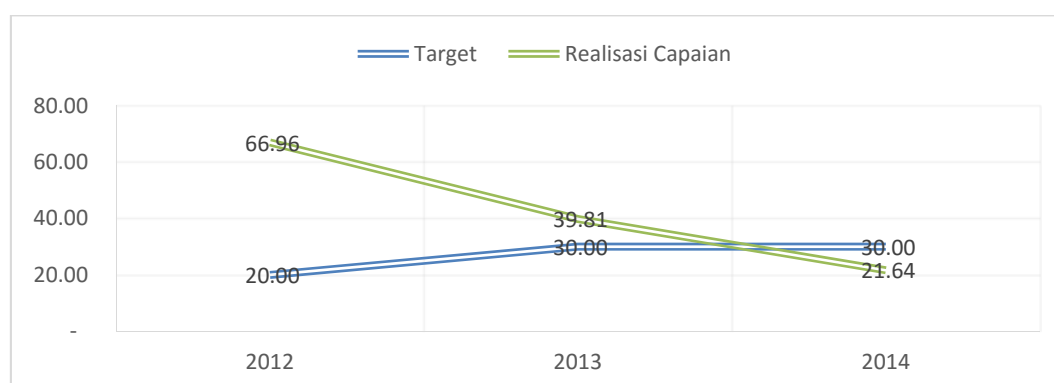
Ket : Berdasarkan UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah , urusan wajib ketenagakerjaan tidak lagi termasuk dalam pelayanan dasar. Dan tidak lagi mempunyai kewajiban untuk menyusun standart pelayanan minimal (SPM).

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

1. **% Peningkatan Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan Atau Kompetensi :**

Pada periode tahun 2012 - 2014, secara umum jumlah siswa yang mengikuti uji keterampilan dan/atau uji kompetensi sehingga lulus pelatihan, dan berhak mendapat sertifikat keterampilan dan/atau sertifikat kompetensi menampakkan *trend* menurun. Hal ini dikarenakan adanya Efisiensi paket pelatihan berbasis kompetensi dari Kemnakertrans RI. 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. 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.

Diagram 2.1
Perkembangan target dan capaian kinerja persentase peningkatan lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan atau kompetensi tahun 2012 – 2014



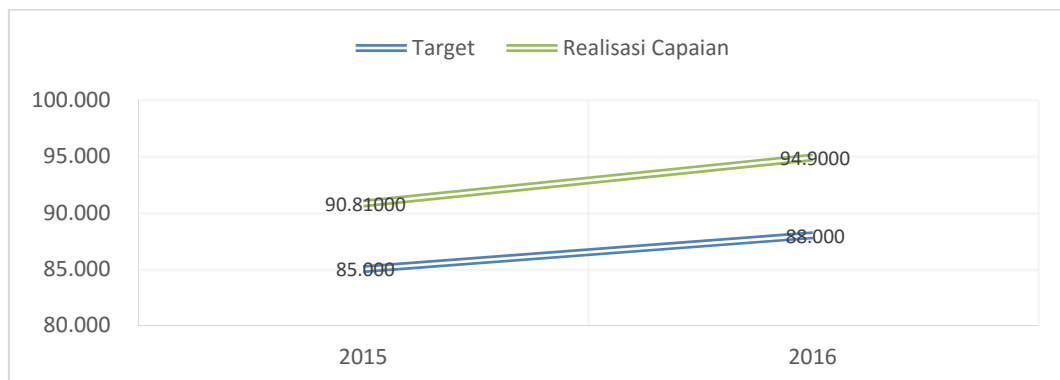
Upaya pengembangan dan penguatan kompetensi dilakukan dengan mewujudkan UPT Pelatihan Kerja menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi. Salah satu arah pengembangan/penguatannya adalah dengan membangun **TUK (Tempat Uji Kompetensi)** di UPT-UPT Pelatihan Kerja. Kini terdapat 28 TUK di 11 (sebelas) UPT Pelatihan Kerja, yaitu untuk subkejuruan las, mesin logam, listrik, otomotif (roda 2 dan roda 4), multi media, aneka kejuruan, teknologi mekanik, pertanian, teknologi informatika, garmen, komputer, dan LMI (Logam Mesin Indonesia).

Untuk tahun 2014-2015 terjadi perubahan indikator yang semula persentase peningkatan lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan atau kompetensi menjadi persentase lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan/kompetensi.

2. % Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi

Lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan / kompetensi mengalami kenaikan capaian kinerja dari tahun 2015 sebesar 90,81 persen menjadi 94,90 persen serta melebihi dari target yang telah ditetapkan di Renstra. 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.

Diagram 2.1
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi tahun 2015 – 2016



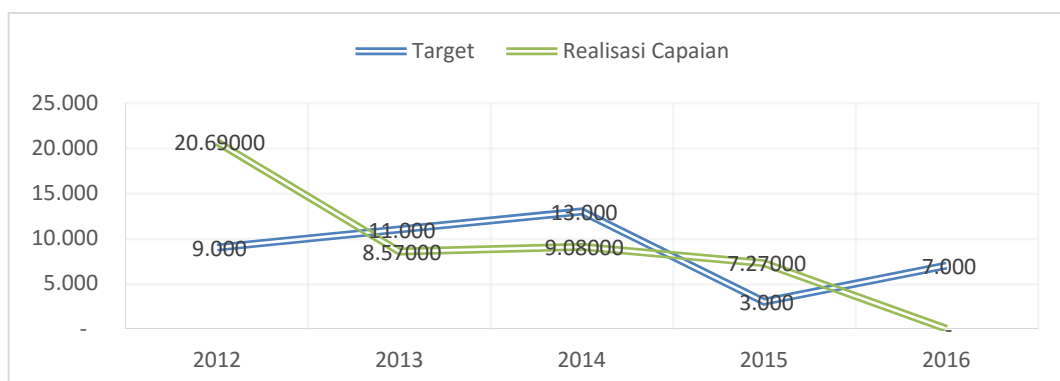
Makin banyak calon tenaga kerja yang memiliki *skill* maupun kompetensi yang didukung oleh sertifikat ketrampilan dan/atau sertifikat kompetensi sebelum memasuki dunia kerja maka tenaga kerja yang telah dilatih lebih memiliki daya saing dan kekuatan tawar (*bargaining position*) untuk mengisi peluang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

3. % Peningkatan Calon Tenaga Kerja Yang Dimagangkerjakan :

- Magang dalam negeri :

Untuk magang dalam negeri, realisasi capaian kinerja untuk 5 (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 2012 – 2016

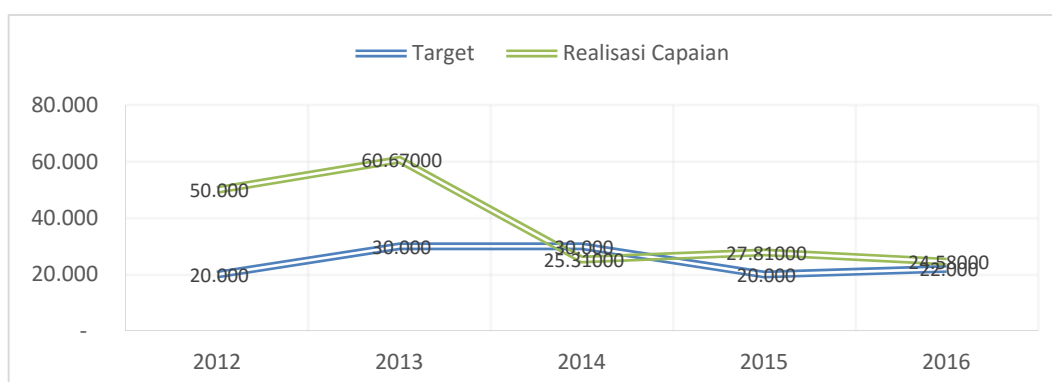


Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan Instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, 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 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 2012 ke tahun 2013 mengalami kenaikan 10,67 persen. Sedangkan pada tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 30,67 persen. Untuk tahun 2015 sampai dengan 2016 terus 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*).

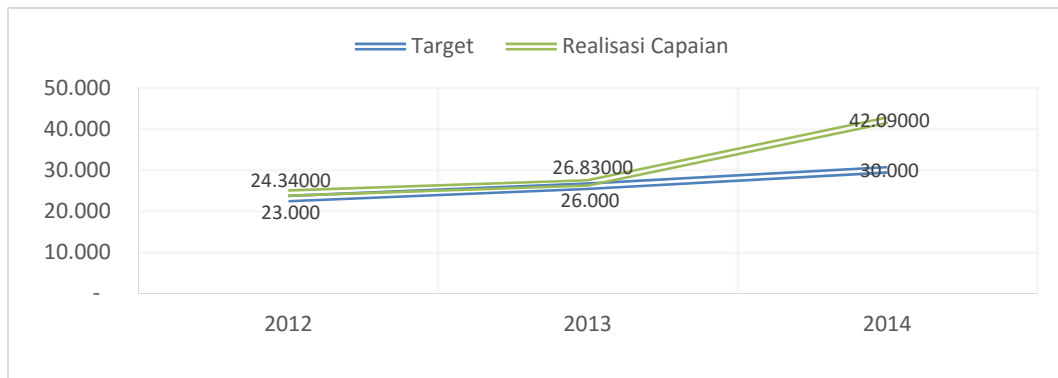
Diagram 2.3
Perkembangan target dan capaian kinerja persentase peningkatan calon tenaga kerja yang dimagangkerjakan di luar negeri tahun 2012 – 2016



4. % Pertumbuhan Produktivitas Perusahaan / UKM Yang Diberi Bimbingan Konsultasi Produktivitas :

Dari target pertumbuhan produktivitas tenaga kerja selama 3 (tiga) tahun terakhir, *trend*-nya cenderung positif dengan capaian kinerja rata-rata di atas 100%. 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.

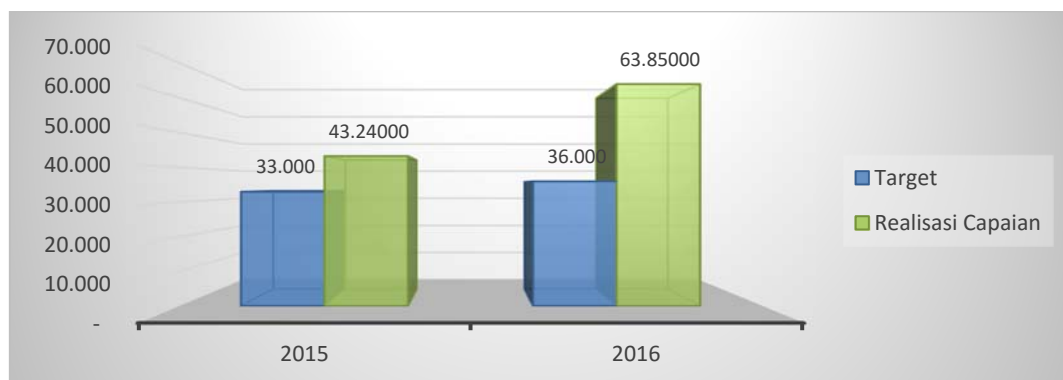
Diagram 2.4
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase pertumbuhan produktivitas perusahaan/UKM yang diberi bimbingan konsultasi
produktivitas tahun 2012 – 2014



5. % Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja Yang Diberi Bimbingan Konsultasi Produktivitas

Dari target persentase pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas selama 2 (dua) 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
persentase pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi
produktivitas tahun 2015 – 2016

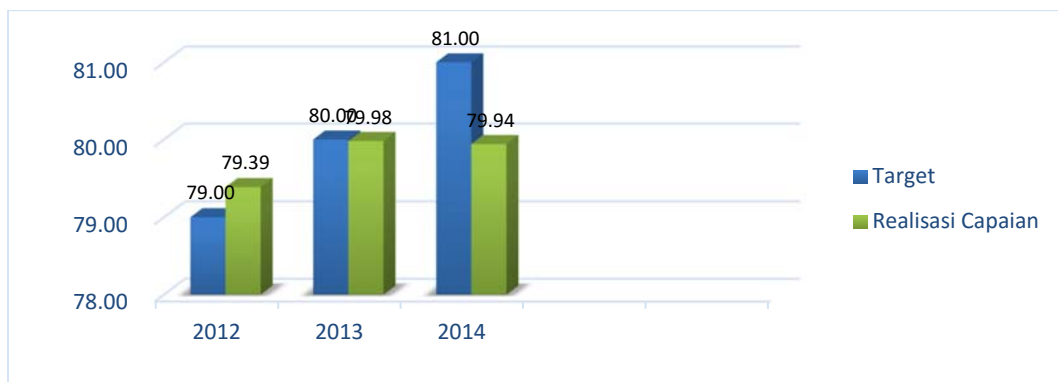


6. Hasil Survey IKM Pelayanan Pelatihan :

Dilakukan terhadap siswa yang telah mengikuti pelatihan di 16 UPT Pelatihan Kerja maupun UPT Pelatihan Kependudukan, baik pelatihan Instiusional, pelatihan Non Instiusional atau MTU (*Mobile Training Unit*), maupun pelatihan Swadana/Pihak-III, dengan kriteria pelatihan PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) maupun PBM (Pelatihan Berbasis Masyarakat). Secara umum, capaian nilai IKM pelayanan pelatihan tahun 2012 - 2014 berada pada nilai interval konversi IKM antara 62,51 – 81,25 dengan

mutu pelayanan B (kinerja pelayanan 'baik'). Secara keseluruhan, hasil survey IKM pelayanan pelatihan menunjukkan *trend* positif, terutama pada 3 (tiga) tahun awal. Hal ini antara lain disumbang oleh faktor keberadaan SPP (Standar Pelayanan Publik) sehingga UPT-UPT terkait dalam melaksanakan pelayanan pelatihan berpedoman kepada SPP secara penuh. Disamping itu, faktor reposisi UPT Pelatihan Kerja menjadi berstandar internasional yang didukung oleh keberadaan Kios *3in1 Plus Plus*, *Production Training Center (PTC)*, TUK (Tempat Uji Kompetensi) dan sarana-prasarana pendukung lainnya turut berkontribusi terhadap naiknya tingkat kepuasan masyarakat (siswa) yang memanfaatkan jasa pelatihan kerja.

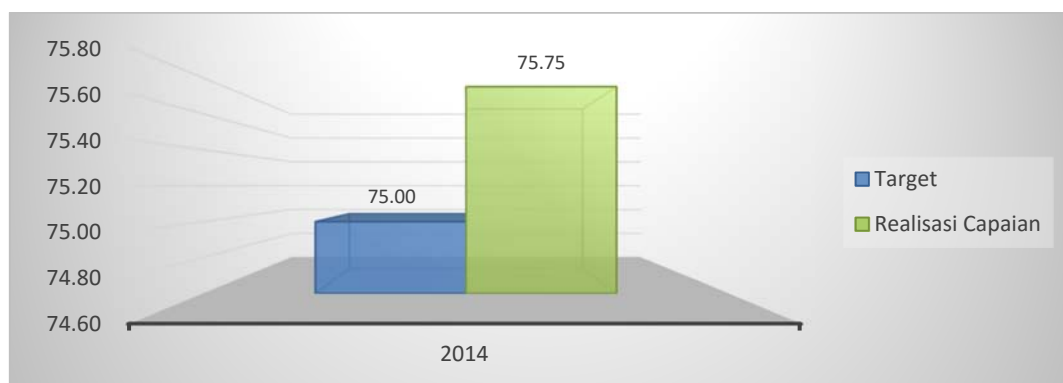
Diagram 2.6
Perkembangan target dan capaian kinerja hasil survei IKM pelayanan pelatihan tahun 2012 – 2014



7. Hasil Survey IKM Kepuasan Pengguna Tenaga Kerja Eks UPT PK

Dari hasil survey terhadap kepuasan pengguna tenaga kerja eks UPT PK terlihat bahwa realisasi capaiannya telah melebihi target yang ditetapkan.

Diagram 2.7
Perkembangan target dan capaian kinerja Hasil Survey IKM kepuasan pengguna tenaga kerja eks UPT PK tahun 2014



Kondisi ini dapat disebabkan karena kurikulum pelatihan telah dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti perkembangan IPTEK dan kebutuhan pasar kerja di dalam negeri maupun luar negeri. Sehingga tenaga kerja lulusan eks UPT PK memiliki keterampilan dan ditunjang adanya sertifikat keterampilan/sertifikat kompetensi yang diakui secara lokal maupun internasional, yang dampaknya tenaga kerja eks UPT PK dapat menjawab kebutuhan dunia kerja atau sesuai dengan keperluan pengguna.

8. Hasil Survey Pelayanan Produktivitas

Dari hasil survey terhadap pelayanan produktivitas terlihat bahwa realisasi capaiannya masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan. Informasi dan kesesuaian jadwal pelatihan, terbatasnya sistem dan jaringan informasi yang terkait dengan program pelatihan produktivitas serta kurangnya sosialisasi menjadikan akses pengguna jasa pelayanan sangat terbatas. Untuk itu perlu langkah-langkah yang efektif

Diagram 2.8
Perkembangan target dan capaian kinerja
Hasil Survey Pelayanan Produktivitas tahun 2014



9. % Penempatan Pencari Kerja :

% 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% (106,73%) dan ditahun 2016 capaian kinerjanya menunjukkan angka di atas 100% (103,43%).

Diagram 2.9
Perkembangan target dan capaian kinerja
Persentase penempatan pencari kerja tahun 2012 – 2016



Kondisi positif kinerja penempatan antara lain dikarenakan :

- Naiknya angka penempatan melalui mekanisme AKL, AKAD dan AKA 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 [websitewww.infokerja-jatim.com](http://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.

10. 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 Laport Lowongan), sehingga pencari kerja semakin banyak mendapatkan informasi peluang kerja.

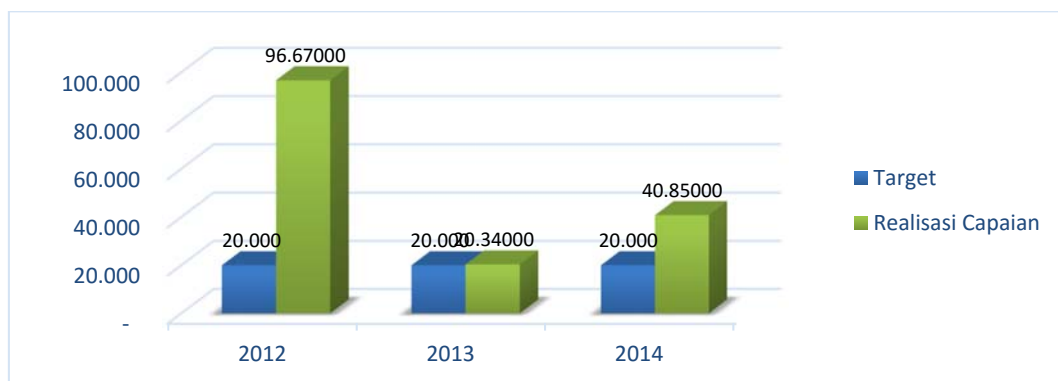
Diagram 2.10
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase perusahaan anggota aktif PLKT tahun 2012- 2016



- 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 2013 bertambah 12 lembaga sehingga jumlahnya menjadi 71 BKK. 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 2.11
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase peningkatan mitra kerja jejaring bursa kerja tahun 2012 – 2014

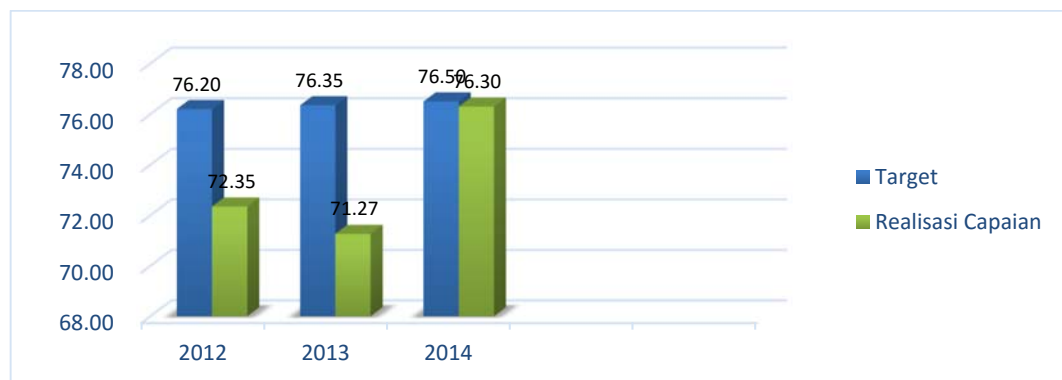


11. Hasil Survey IKM Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Pelayanan TKI:

- Pelayanan penempatan tenaga kerja, meliputi pelayanan antar kerja, yakni (a) informasi pasar kerja/bursa kerja/penempatan kerja (pelayanan PLKT *offline* dan *online*); Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan Kewirausahaan (Penempatan Inform), (b) pencabutan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) dan Perpanjangan di P2T, (c) rekomendasi penempatan tenaga kerja – antar kerja antar daerah, (d) Perijinan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta atau LPTKS

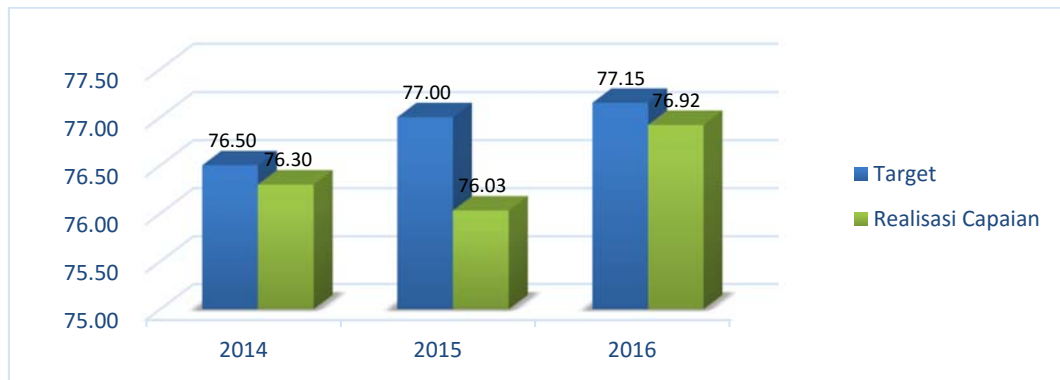
untuk antar kerja lokal, dan (e) Perijinan pendirian kantor cabang Pelaksana Penempatan TKI Swasta atau PPTKIS. Jika diamati, selama periode 2014 – 2016, capaian nilai IKM pelayanan penempatan tenaga kerja menunjukkan *trend* meningkat meskipun belum mencapai target yang ditetapkan. Dan secara umum capaian nilai IKM pelayanan penempatan tenaga kerja tahun 2014 - 2016 berada pada nilai interval konversi IKM antara 62,51 – 81,25 dengan mutu pelayanan B (kinerja pelayanan ‘baik’). Beberapa hal yang menyumbang peningkatan tersebut adalah antara lain adanya kemudahan akses bagi pencari kerja melalui penyelenggaraan bursa kerja, pelayanan (pusat layanan karir terpadu) PLKT baik offline maupun online.

Diagram 2.12
Perkembangan target dan capaian kinerja
hasil survei IKM pelayanan penempatan tenaga kerja tahun 2012 – 2014



- Pelayanan khusus TKI (Tenaga Kerja Indonesia), meliputi (a) rekomendasi Rencana Kebutuhan Calon TKI (RKCTKI) atau Surat Pengantar Rekrut TKI (SPR TKI), (b) surat pengantar rekomendasi *endors* visa ke Teto, (c) penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau KTKLN, (d) Pembekalan Akhir Pemberangkatan atau PAP, dan (e) *counter* TKI. Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 22 Tahun 2014 diharapkan pelayanan terhadap Tenaga Kerja Indonesia bisa lebih terkoordinasi. Meskipun terdapat perubahan pada beberapa jenis pelayanan, menyesuaikan dengan perkembangan pelayanan di UPT P3TKI sehingga capaian nilai IKM belum stabil. Meski demikian, sebagaimana halnya dengan pelayanan penempatan tenaga kerja, capaian nilai IKM pelayanan TKI tahun 2009 - 2013 berada pada nilai interval konversi IKM antara 62,51 – 81,25 dengan mutu pelayanan B (kinerja pelayanan ‘baik’).

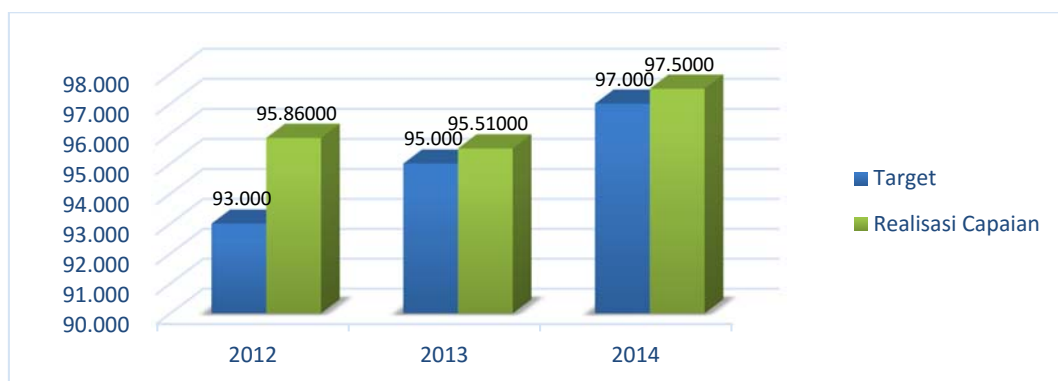
Diagram 2.13
Perkembangan target dan capaian kinerja
hasil survei IKM pelayanan TKI tahun 2012 – 2014



12. % 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 2.14
Perkembangan target dan capaian kinerja persentase tenaga kerja di sektor informal yang mampu belajar usaha dan mempunyai pendapatan tetap (usahanya tetap eksis) tahun 2012 – 2014



13. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Di Tempatkan 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) .

Diagram 2.15
Perkembangan target dan capaian kinerja
Persentase tenaga kerja Indonesia (TKI) yang di tempatkan pada jabatan formal tahun
2015 - 2016



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 Pasific (Taiwan, Hongkong) masih di dominasi 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 % pekerjaanya berasal dari Nusa Tenggara Barat (NTB). Dan juga masih berlakunya moratorium untuk penempatan TKI baru ke Negara Timur Tengah.

14. 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.

Diagram 2.16
Perkembangan target dan capaian kinerja
Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal tahun 2015 - 2016

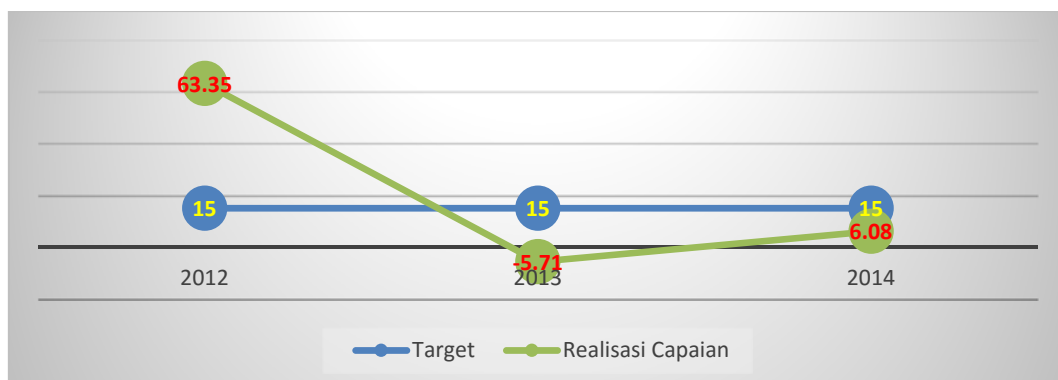


15. % Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial :

Kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial selama 5 (lima) tahun terakhir terjadi fluktuasi. Idealnya, persentase kasus perselisihan hubungan industrial menurun secara bertahap yang mencerminkan

semakin kondusifnya iklim hubungan industrial. Namun kondisi yang tidak terduga seperti krisis moneter global berimbas pada sulitnya dunia usaha di sektor formal untuk bertahan, antara lain menyebabkan naiknya angka PHK yang berkontribusi signifikan terhadap kenaikan kasus perselisihan hubungan industrial (dari 4 jenis kasus perselisihan yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, perselisihan PHK selalu mendominasi kasus hingga mencapai rata-rata di atas 70% dari keempat jenis perselisihan yang ada). 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 gejolak 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 2012 – 2014



16. % Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Yang Di Selesaikan 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.

Diagram 2.18
Perkembangan target dan capaian kinerja
Persentase penurunan kasus perselisihan hub. Industrial yang di selesaikan melalui
perjanjian bersama tahun 2015 - 2016

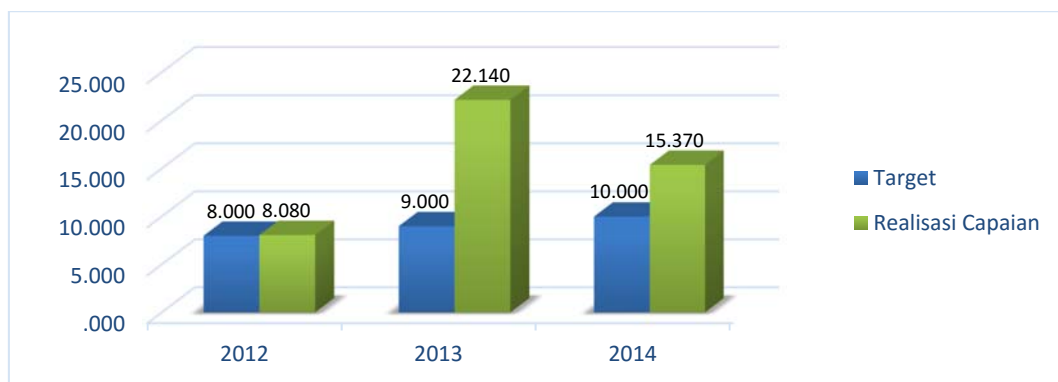


Masyarakat makin sadar hukum sehingga makin banyak kasus perselisihan hubungan industrial yang seharusnya bisa diselesaikan terlebih dahulu melalui mekanisme Perjanjian Bersama, berpotensi diajukan melalui jalur hukum.

17. % Peningkatan Upah Pekerja :

Selama beberapa tahun terakhir, persentase rata-rata Upah Minimum Kab./Kota (UMK) se-Jawa Timur selalu mengalami kenaikan, seperti nampak pada diagram berikut ini :

Diagram 2.19
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase peningkatan upah pekerja tahun 2012 – 2014

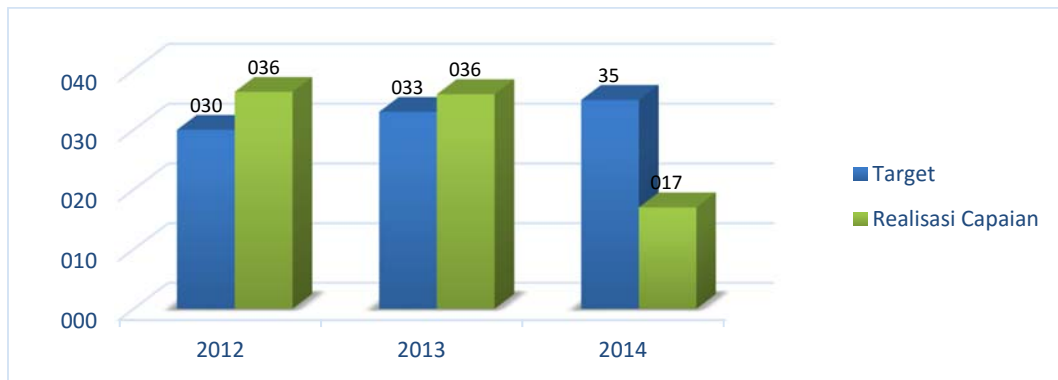


Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara bertahap dunia usaha di Jawa Timur semakin memberikan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya, yang antara lain diwujudkan dalam bentuk kenaikan nilai upah minimum. Disamping itu, mulai tahun 2013 nilai UMK dari 38 Kab./Kota se-Jawa Timur seluruhnya sudah mencapai, dan bahkan banyak yang melampaui 100% dari KHL (Kebutuhan Hidup Layak).

18. % Peningkatan Peraturan Perusahaan (PP) :

Perkembangan persentase Peningkatan Peraturan Perusahaan (PP) selama periode 2012 – 2014 ditunjukkan sebagai berikut :

Diagram 2.20
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase peningkatan Peraturan Perusahaan (PP) tahun 2012 – 2014

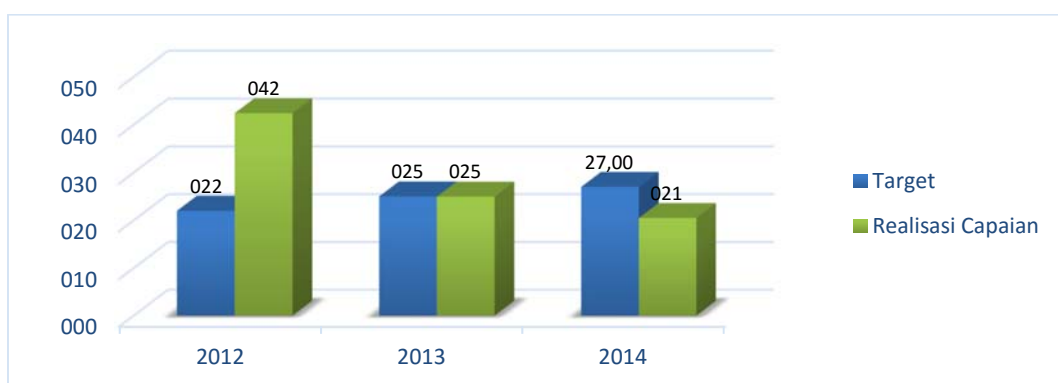


Pada tahun 2012 dan 2013, terdapat kenaikan capaian kinerja persentase peningkatan Peraturan Perusahaan (PP) dari target yang telah ditetapkan di Renstra. Untuk tahun 2014 capaian kinerja sebesar 17,03 persen masih dibawah target yang ditetapkan sebesar 35 persen. Secara kuantitas ada peningkatan jumlah Peraturan Perusahaan sebanyak 3.649 atau bertambah 531 PP dibandingkan tahun sebelumnya. Meski terjadi kenaikan jumlah Peraturan Perusahaan (PP) di Jawa Timur, jumlahnya belum sebanding dengan jumlah perusahaan. Masih banyak perusahaan yang belum memahami arti penting dan peran PP sebagai salah satu sarana untuk mendorong hubungan industrial yang kondusif di perusahaan.

19. % Peningkatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) :

Perkembangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Jawa Timur selama periode 2012 – 2014 ditunjukkan sebagai berikut :

Diagram 2.21
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase peningkatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2012 – 2014

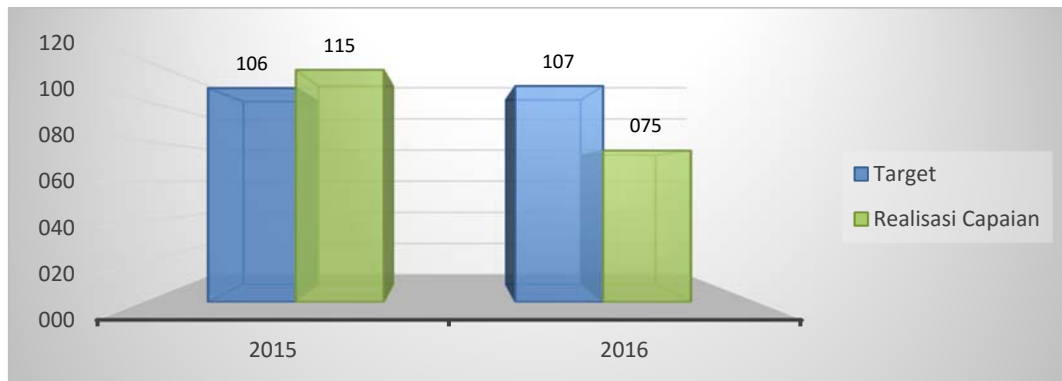


Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada tahun 2014 sebanyak 905 bertambah 154 PKB dibandingkan tahun sebelumnya. Terkait peningkatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang cukup baik, hal ini sebagai akibat dari meningkatnya kesadaran pengusaha maupun serikat pekerja / serikat buruh sebagai mitra kerja di perusahaan akan pentingnya perundingan untuk merumuskan syarat-syarat kerja di perusahaan yang dituangkan melalui PKB.

20. % Upah Minimum Terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Kinerja besaran upah minimum terhadap kebutuhan hidup layak sebesar 114,98 persen pada tahun 2015 dan 75,12 persen pada tahun 2016.

Diagram 2.22
Perkembangan target dan capaian kinerja
Persentase upah minimum terhadap kebutuhan hidup layak (KHL) tahun 2015 - 2016



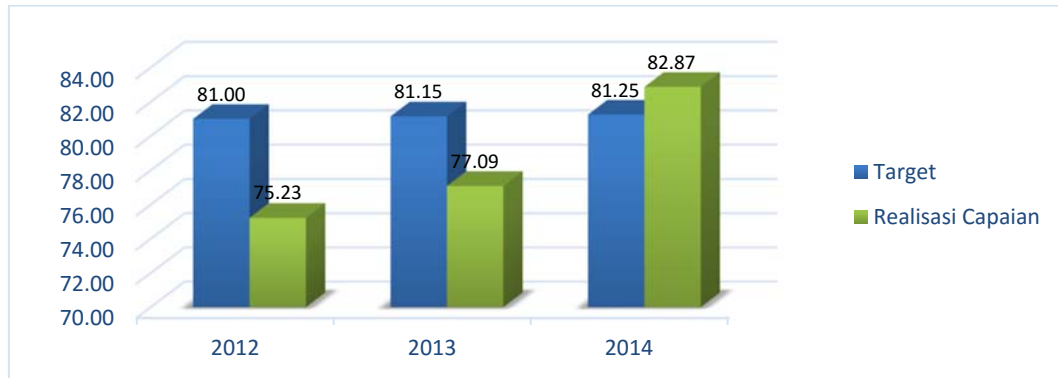
Faktor penyebab tidak tercapainya target dikarenakan adanya perbedaan formula dalam penetapan besaran upah minimum yang semula memperhitungkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan didalamnya memuat formula yang jelas dalam menentukan besaran upah minimum dengan mempertimbangkan perhitungan angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang ditetapkan oleh Badan Pusat Statistik Nasional. Penetapan Upah minimum dengan formula tersebut memberi jejaring pengaman sosial dan sekaligus memastikan bahwa upah pekerja / buruh akan mengalami kenaikan setiap tahun dengan besaran terukur. Disamping itu variasi kenaikan upah minimum antar wilayah dapat dijelaskan sehingga rasa ketidakadilan dapat dihilangkan karena formulanya bersifat transparan, akuntabel dan adil sehingga diharapkan dapat menurunkan tingkat kerawanan social.

21. Hasil Survey IKM Pelayanan Pembinaan Hubungan Industrial:

Survey IKM pelayanan pembinaan hubungan industrial dilakukan terhadap responden yaitu pihak-pihak yang mendapat layanan (a) penyelesaian perselisihan hubungan industrial lintas Kab./Kota, (b) penangguhan pelaksanaan ketetapan upah minimum Kab./Kota, (c) pengesahan peraturan perusahaan (PP) lintas Kab./Kota, dan (d) pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) lintas Kab./Kota. Capaian nilai IKM pelayanan pembinaan hubungan industrial pada kurun waktu 2012 – 2014 menunjukkan kenaikan, meskipun pada tahun 2012 dan 2013 belum mencapai target yang ditetapkan. Di Tahun 2014, pelayanan pembinaan hubungan industrial telah melampaui sebesar 1,62 point atau sebesar 1,96 persen. Secara umum capaian nilai IKM pelayanan pembinaan hubungan industrial selama tahun 2012 - 2014 berada pada nilai interval konversi IKM antara 62,51 – 81,25 dengan mutu pelayanan B (kinerja pelayanan 'baik'). Dengan demikian, meskipun kondisi hubungan industrial di Jawa Timur relatif kondusif yang ditunjukkan melalui semakin berkurangnya kasus

perselisihan hubungan industrial, namun dari segi pelayanan masih perlu peningkatan secara berkelanjutan.

Diagram 2.23
Perkembangan target dan capaian kinerja
hasil survei IKM pelayanan pembinaan hubungan industrial tahun 2012 – 2014



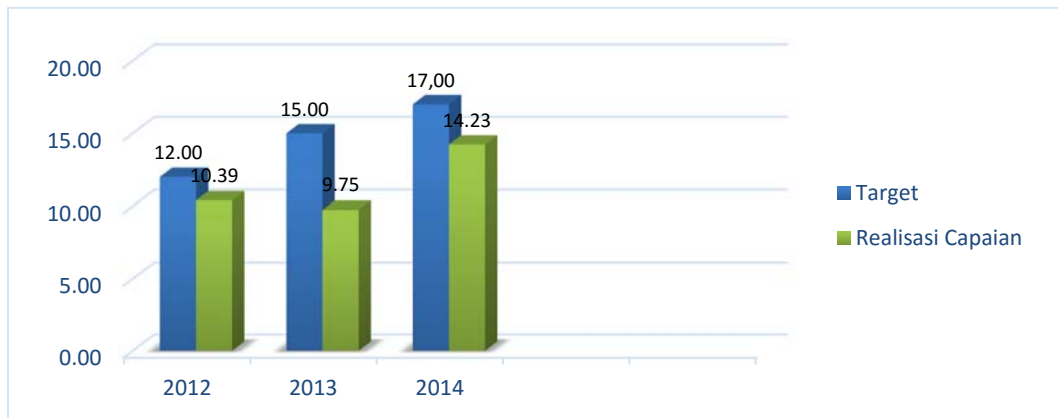
22. % Penurunan Kasus Kecelakaan Kerja :

Idealnya, salah satu indikator dari penciptaan kondisi tempat kerja yang kondusif ditunjukkan melalui turunnya angka kecelakaan di tempat kerja, yang dilaporkan melalui Dinas Kab./Kota se-Jawa Timur. Namun mulai tahun 2012 hingga 2016, angka kecelakaan kerja di Jawa Timur bersifat fluktuatif. Kondisi ini terjadi antara lain dikarenakan (1) Kurangnya pembinaan di Kab./Kota terutama untuk tempat-tempat usaha yang mempunyai potensi berbahaya ataupun di industri padat tenaga kerja, (2) Perusahaan kurang sadar akan pentingnya budaya keselamatan di tempat kerja yang mengancam tiap saat, sedangkan perusahaan baru memperhatikan faktor keselamatan kerja apabila ada pembinaan dan pengawasan dari Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kab./Kota maupun Provinsi, dan (3) P2K3 atau Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja belum terbentuk 100%, hingga saat ini baru 10% P2K3 yang terbentuk.

Berdasarkan kondisi eksisting, perlu dilakukan langkah-langkah mengurangi jumlah kecelakaan kerja di kemudian hari, antara lain melalui :

- Peningkatan jumlah P2K3 dan mendorong lahirnya tokoh P2K3 di perusahaan yang dapat memberikan motivasi tentang pentingnya keselamatan kerja di tempat kerja sehingga semakin meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan di tempat kerja;
- Dilakukan sosialisasi dan pembinaan secara terus-menerus terhadap seluruh perusahaan di Jawa Timur;
- Memberdayakan serikat pekerja dalam kegiatan sosialisasi dengan harapan agar serikat pekerja setempat dapat ikut mengawasi keselamatan di tempat kerja sehingga meminimalisir terjadinya kasus kecelakaan kerja;
- Mendorong pembudayaan K3 di Jawa Timur melalui pemberian penghargaan di bidang K3.

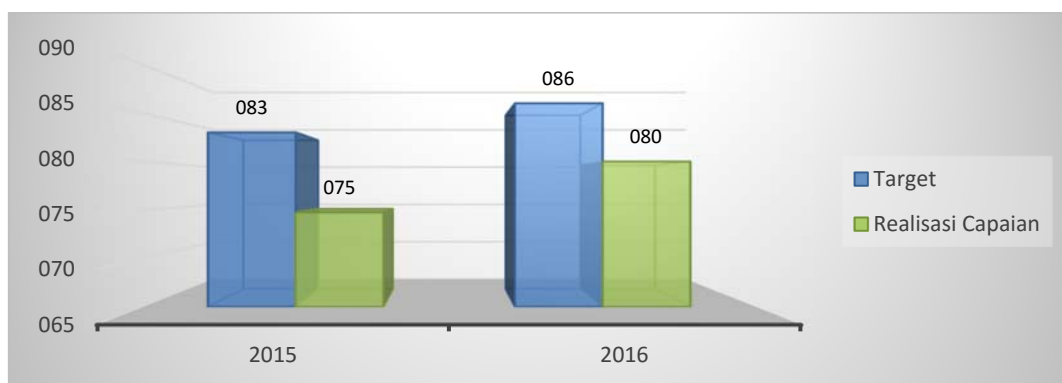
Diagram 2.24
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase penurunan kasus kecelakaan kerja tahun 2012 – 2016



23. % 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 2.25
Perkembangan target dan capaian kinerja
Persentase pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani tahun 2015 - 2016



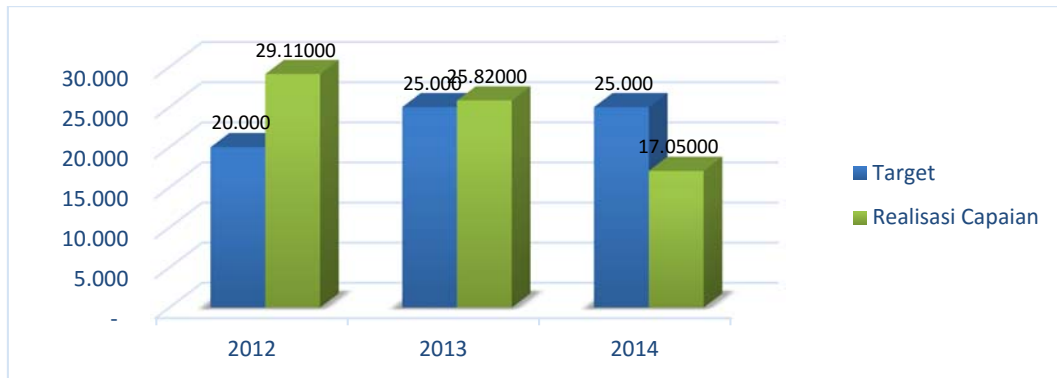
Pengaduan atas pelanggaran hukum dibidang norma ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya untuk menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan hak-hak pekerja/buruh. Penanganan kasus ketenagakerjaan dilakukan dengan pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi tugas, tanggung 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 di sebut pemeriksaan khusus ketenagakerjaan.

24. % Peningkatan Perusahaan Yang Mendapat Penghargaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja :

- Kecelakaan Nihil (*Zero Accident*) :

Pada tahun 2012 - 2013, perkembangan perusahaan yang mendapat penghargaan Kecelakaan Nihil masih lebih tinggi dari target Renstra yang telah ditentukan. Hanya saja pada tahun 2014 capaian kinerjanya lebih rendah daripada target yang telah ditetapkan, sebagaimana nampak melalui diagram berikut :

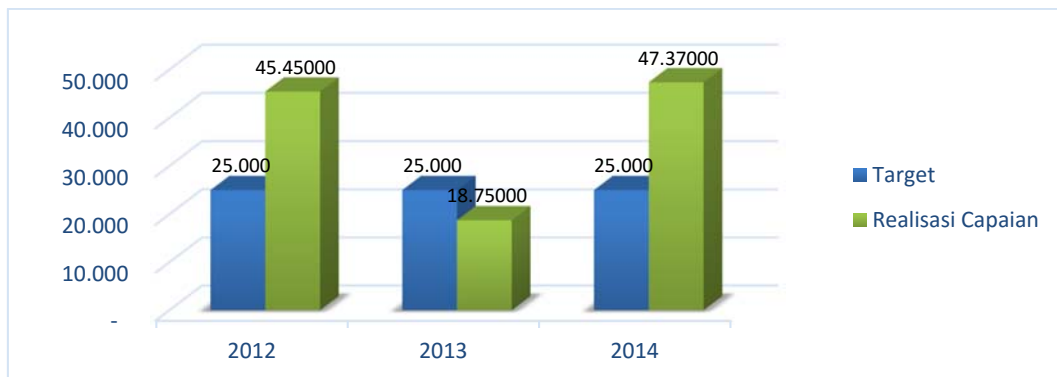
Diagram 2.26
Perkembangan target dan capaian kinerja persentase peningkatan perusahaan yang mendapat penghargaan kecelakaan nihil (*zero accident*) tahun 2012 – 2014



- SMK3 (Sistem Manajemen K3) :

Pada tahun 2012 - 2014, perkembangan perusahaan yang mendapat penghargaan SMK3 masih menunjukkan fluktuasi yang cukup tinggi, yang nampak seperti berikut ini :

Diagram 2.27
Perkembangan target dan capaian kinerja persentase peningkatan perusahaan yang mendapat penghargaan SMK3 tahun 2012 – 2014



Perusahaan di Jawa Timur yang mendapat penghargaan di bidang K3 menunjukkan peningkatan, yang menjadi indikasi makin tingginya kesadaran perusahaan untuk melaksanakan dan membudayakan K3 ditempat kerja. Pembudayaan K3 ditempat kerja sangat penting artinya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, sehat menuju nihil kecelakaan dan penyakit akibat kerja guna peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

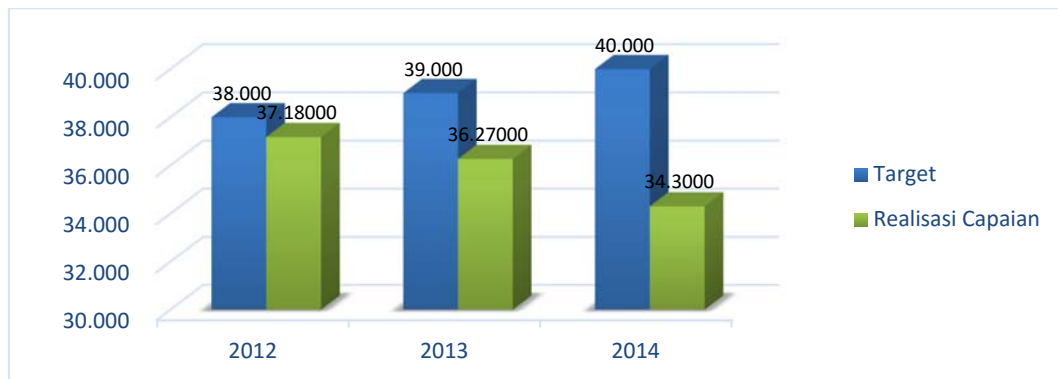
25. % **Kepesertaan Jamsostek Aktif** :

- Kepesertaan Jamsostek aktif (tenaga kerja) :

Jika diamati, pada periode 2012 – 2014 secara persentase terjadi penurunan kepesertaan aktif tenaga kerja dalam Program Jamsostek dibandingkan jumlah

tenaga kerja di Jawa Timur. Hal ini dikarenakan laju pertumbuhan jumlah tenaga kerja di Jawa Timur dari tahun ke tahun lebih cepat dibandingkan pertumbuhan jumlah anggota aktif Jamsostek. Namun dari segi kuantitas, peningkatan jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta aktif menunjukkan *trend* positif. Artinya, semakin banyak tenaga kerja yang didaftarkan oleh perusahaan tempatnya bekerja untuk diikuti dalam Program Jamsostek, menunjukkan semakin tingginya kesadaran perusahaan di Jawa Timur untuk melindungi pekerjaannya dari resiko sosial ekonomi yang mungkin terjadi di lingkungan tempat kerja.

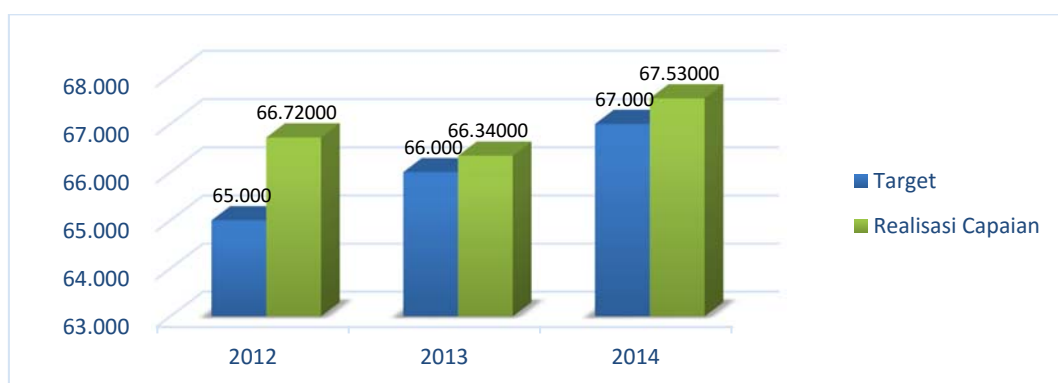
Diagram 2.28
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase kepesertaan jamsostek aktif (tenaga kerja) tahun 2009 – 2013



- Kepesertaan Jamsostek aktif (perusahaan) :

Kepesertaan aktif perusahaan pada program Jamsostek selalu menunjukkan perkembangan positif, dimana setiap tahunnya angka perusahaan yang menjadi peserta aktif selalu meningkat. Hal itu berarti semakin banyak perusahaan yang memiliki kesadaran dan memahami arti pentingnya ikut serta dalam program Jamsostek untuk melindungi pekerjaannya dari resiko sosial ekonomi yang mungkin terjadi di lingkungan tempat kerja. Namun perlu tetap dilakukan pembinaan yang lebih intensif terhadap perusahaan (terutama perusahaan skala menengah dan kecil) untuk mengikuti Program Jamsostek guna melindungi perusahaan dari berbagai resiko yang mungkin terjadi di lingkungan tempat kerja.

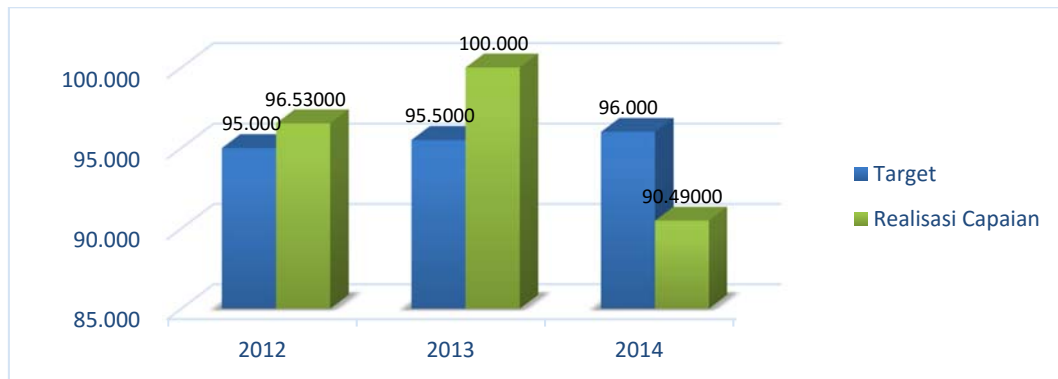
Diagram 2.29
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase kepesertaan jamsostek aktif (perusahaan) tahun 2012 – 2014



26. % Pengujian Kualitas Udara Emisi dan Ambien :

Pada tahun 2014, dari 694 perusahaan yang meminta pengujian kualitas udara emisi dan ambien, dapat dipenuhi 628 perusahaan. Pada tahun 2013, dari 325 perusahaan yang meminta pengujian kualitas udara emisi dan ambien, seluruhnya dapat dipenuhi. Tahun 2012 dari 779 perusahaan yang meminta pengujian kualitas udara emisi dan ambien).

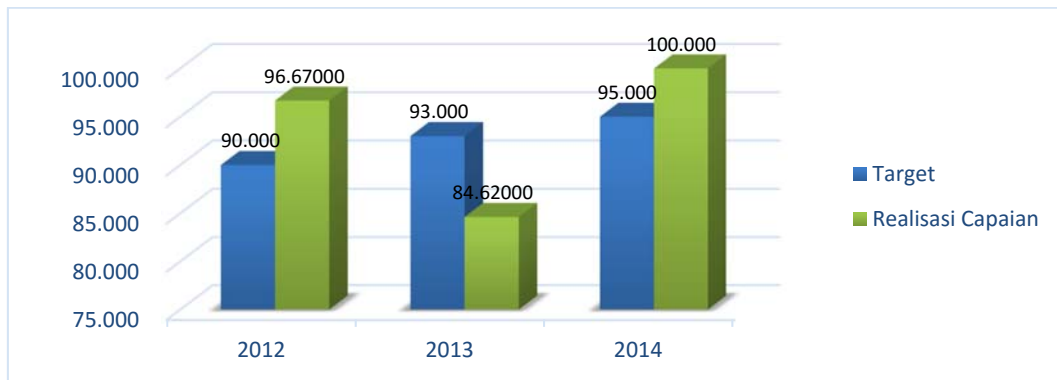
Diagram 2.30
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase pengujian kualitas udara emisi dan ambien tahun 2012 – 2014



27. % Pemeriksaan Lingkungan Kerja dan Tenaga Kerja :

Pada tahun 2014, perusahaan yang meminta pemeriksaan dan dilakukan pemeriksaan sebesar 18 perusahaan (terealisasi 100 %). Pada tahun 2013, dari 13 perusahaan yang meminta pemeriksaan lingkungan kerja dan tenaga kerja, dipenuhi sebanyak 11 perusahaan. Pada tahun 2012, dilakukan pemeriksaan sebanyak 64 perusahaan dari 66 perusahaan yang meminta pemeriksaan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Dari capaian kinerja yang ada, pemeriksaan lingkungan kerja dan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh UPT K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) belum mampu memenuhi permintaan kalangan industri secara optimal, terbukti sempat terjadi penurunan angka pengujian maupun pemeriksaan. Sementara di sisi lain, permintaan kalangan industri semakin tinggi, yang menunjukkan membaiknya kesadaran sebagian kalangan pengusaha industri untuk melakukan pengujian dan pemeriksaan di bidang hiperkes. Kondisi ini disebabkan keberadaan alat-alat laboratorium sebagai pendukung pengujian kualitas udara dan lingkungan industri (GC/MS atau *Gas Chromatography Mass Spectrometer*, AAS atau *Atomic Absorption Spectrophotometer*, *Stargas Analyzer*) yang sudah tidak optimal berfungsi dan belum ada peremajaan. Padahal keberadaan instrumen ini sangat vital, dimana semua parameter pengujian harus diolah melalui instrumen ini sehingga dukungan dari alat-alat tersebut mutlak diperlukan. Disamping itu, keterbatasan SDM juga menjadi masalah, mengingat saat ini pejabat fungsional litkayasa/perekayasa maupun teknisi penguji K3 sangat terbatas dibandingkan jumlah perusahaan industri di Jawa Timur.

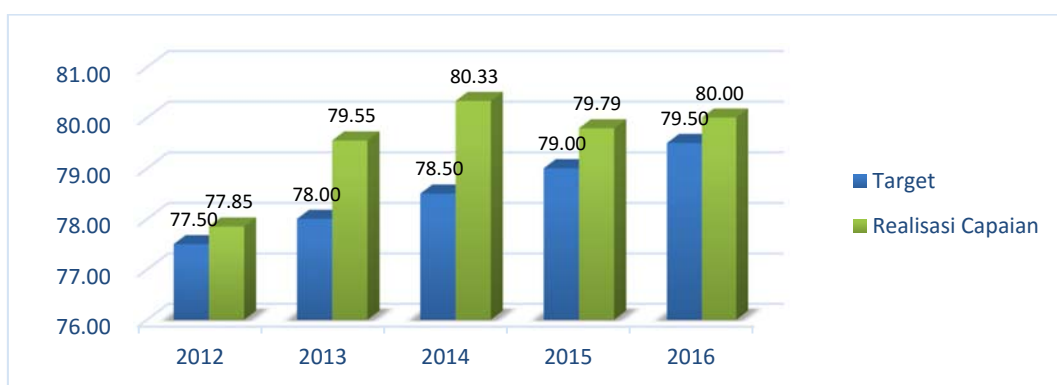
Diagram 2.31
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase pemeriksaan lingkungan kerja dan tenaga kerja tahun 2012 – 2014



28. Hasil Survey IKM Pelayanan K3:

Dilakukan terhadap responden yaitu pihak-pihak yang menggunakan jasa pelayanan (a) pelatihan hiperkes dan keselamatan kerja, dan (b) pengujian kualitas udara. Jika diamati, capaian nilai IKM pelayanan K3 pada 3 (tiga) tahun pertama menunjukkan peningkatan, namun pada tahun 2015 sempat menunjukkan penurunan sebesar 0,54 point yang diakibatkan adanya penyesuaian biaya pelayanan, dan naik kembali di tahun 2016. Meskipun pernah mengalami penurunan namun sesungguhnya capaian kinerja pelayanan di UPT K3 telah melebihi target yang ditetapkan. Secara umum capaian IKM pelayanan pembinaan hubungan industrial selama tahun 2012 - 2016 berada pada nilai interval konversi IKM antara 62,51 – 81,25 dengan mutu pelayanan B (kinerja pelayanan 'baik'). Namun demikian, meski pelayanan K3 relatif sudah memenuhi target, masih tetap dilakukan pemantauan dan evaluasi untuk menjamin dan mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan.

Diagram 2.32
Perkembangan target dan capaian kinerja
hasil survei IKM pelayanan K3 tahun 2012 – 2014

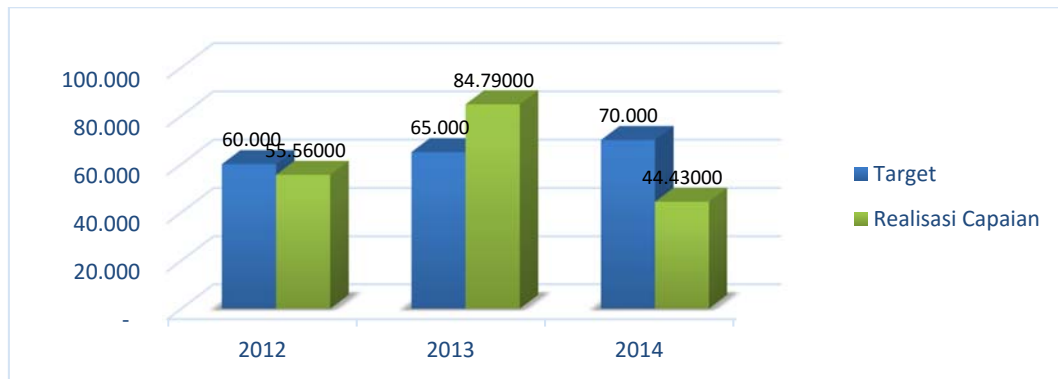


29. % Penempatan Transmigran Di Daerah Penempatan Transmigrasi (Kepala Keluarga) :

Target penempatan transmigran selama periode 2012 -2014 menunjukkan angka yang berfluktuasi. Terutama 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 2.33
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase penempatan transmigran di daerah penempatan transmigrasi (KK) tahun 2012 – 2014



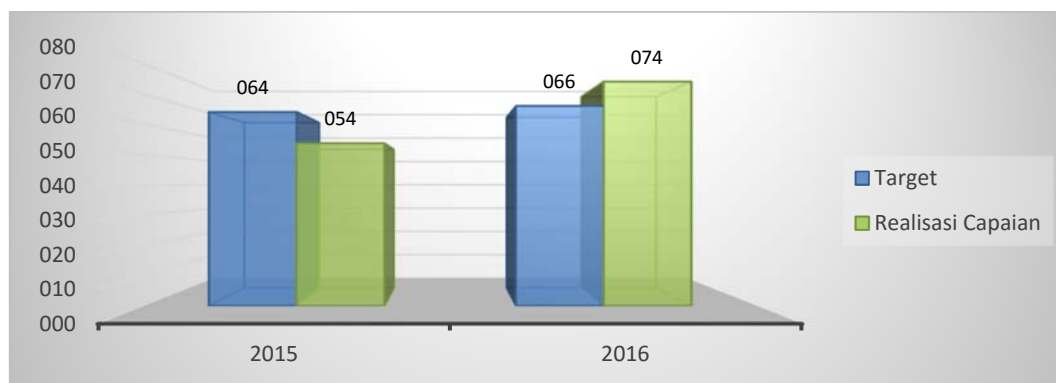
Untuk mengoptimalkan angka penempatan transmigran terutama yang melalui Transmigrasi Umum (TU), mulai tahun 2012 s.d. 2014 dilakukan terobosan berupa program kerjasama *Province to Province* antara Provinsi Jawa Timur dengan Provinsi Kalimantan Timur. Program ini merupakan tindak lanjut kesepakatan bersama antara Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dan Pemerintah Kab.Bulungan tentang kerjasama penempatan transmigrasi asal Jawa Timur di *Food Estate* Delta Kayan Kab.Bulungan sejumlah 600 KK yang dilaksanakan melalui 3 tahap (tahun 2012 s.d. 2014 dengan target penempatan sebanyak 200 KK/tahun).

30. % 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 2.34

Perkembangan target dan capaian kinerja
 Persentase penempatan transmigran yang telah mendapatkan pelatihan (kepala keluarga)
 tahun 2015 - 2016



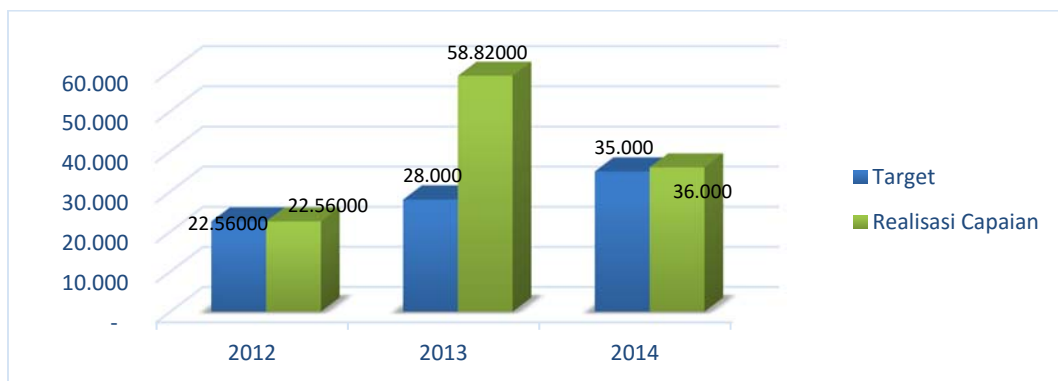
Pada tahun 2016, transmigran yang ditempatkan sebanyak 294 KK, sedangkan jumlah transmigran yang dilatih sebanyak 398 KK sehingga jumlah transmigran yang tidak ditempatkan sebanyak 104 KK. Hal ini dikarenakan ada sebagian calon transmigran yang telah mengikuti pelatihan kemudian mengundurkan diri dan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

31. % Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya :

Pada tahun 2014 dilakukan survei di 5 Provinsi, yaitu Provinsi Sulawesi Tengah, Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Bengkulu, Provinsi Kalimantan Utara dan Provinsi Tenggara. Untuk Provinsi Sulawesi Tengah yaitu Kab. Poso, Provinsi Bengkulu yaitu Bengkulu Tengah, Provinsi Sumatera Selatan yaitu Kab. Ogan Komering Ilir, Provinsi Kalimantan Utara yaitu Bulungan serta Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu Kabupaten Konawe Selatan. Pada tahun 2013 dilakukan survei di 3 Provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, dan Sumatera Selatan. Untuk Provinsi Kalimantan Selatan dipilih 3 Kabupaten yaitu Kab. Banjar, Kab. Barito Kuala dan Kab. Kota Baru. Untuk Provinsi Kalimantan Timur dilakukan survei di Kab. Berau, sedangkan di Provinsi Sumatera Selatan berlokasi di Kab. Ogan Komering Ilir dan Kab. Ogan Ilir. Dari hasil survei diperoleh bahwa transmigran yang telah ditempatkan di 6 (enam) Kabupaten tersebut berjumlah 170 KK. Dari jumlah transmigran tersebut, sebanyak 100 orang berhasil meningkatkan pendapatannya. Jika sebelum bertransmigrasi, penghasilan mereka setiap bulannya berkisar antara Rp. 500.000 hingga Rp. 1 juta, maka setelah bertransmigrasi penghasilannya meningkat menjadi Rp 5 juta, bahkan hingga mencapai kisaran Rp 10 juta setiap bulannya. Dengan demikian, penghasilan mereka meningkat 5 kali sampai 10 kali lipat dari penghasilan/pendapatan sebelum bertransmigrasi. Dari hasil survei, transmigran pada Unit Pemukiman Transmigrasi (UPT) di Kab. Banjar, Barito Kuala (Simpang Nungki), Kab. Berau dan Kab. Ogan Ilir berpenghasilan Rp. 5 juta s/d 10 juta, sedangkan transmigran di Kab. Barito Kuala (Sawah), Kota Baru dan Kab. Ogan Komering Ilir

berpenghasilan di bawah Rp. 5 juta. Sedangkan pada tahun 2012, survei dilakukan di 6 (enam) Kabupaten yang berada di 4 (empat) Provinsi, yaitu Kab. Donggala, Kab. Buol, dan Kab. Tojo Una-Una di Prov. Sulawesi Tengah, Kab. Gorontalo di Prov. Gorontalo, Kab. Luwu Timur di Prov. Sulawesi Selatan, dan Kab. Konawe di Prov. Sulawesi Tenggara, dengan jumlah transmigran sebanyak 328 orang. Dari jumlah transmigran tersebut, sebanyak 74 orang memiliki pendapatan perbulannya sebesar Rp. 1.000.000,- sampai dengan di atas Rp. 10.000.000,-. Secara terinci, jumlah transmigran yang pendapatannya berkisar 1 – 5 juta rupiah sebanyak 57 orang, transmigran yang pendapatannya berkisar 5 – 10 juta rupiah sebanyak 14 orang, dan transmigran yang pendapatannya di atas 10 juta rupiah sebanyak 3 orang. Dengan demikian, capaian transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya di wilayah yang dilakukan survei pada tahun 2012 sebesar 22,56%.

Diagram 2.35
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya
tahun 2012 – 2014



32. % 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 ditahun 2015, transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya hanya 82 persen atau capaian tahun 2016 sedikit lebih rendah dibandingkan tahun 2015.

Diagram 2.36
Perkembangan target dan capaian kinerja
persentase transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya
(kepala keluarga) tahun 2015 - 2016



Tabel 2.9
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Disnakertrans Prov. Jawa Timur Tahun 2012-2016

NO.	URAIAN PROGRAM	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN					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)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
I.	BELANJA TIDAK LANGSUNG	56.686.657.000	63.054.225.479	62.506.422.557	62.578.508.000	65.358.100.400	47.099.815.343	56.999.152.268	59.177.743.938	59.564.210.090	62.036.043.352	83,09	90,40	94,67	95,18	94,92	51.579.486.623	56.975.392.998
	Gaji Pegawai dan Tunjangan	56.686.657.000	63.054.225.479	62.506.422.557	62.578.508.000	65.358.100.400	47.099.815.343	56.999.152.268	59.177.743.938	59.564.210.090	62.036.043.352	83,09	90,40	94,67	95,18	94,92	51.579.486.623	56.975.392.998
II.	BELANJA LANGSUNG	64.805.368.200	91.884.506.000	123.540.189.709	140.213.838.283	184.424.838.283	60.449.039.483	86.064.246.427	115.267.697.226	133.491.014.026	176.984.413.555	93,28	93,67	93,30	95,21	95,97	3.317.450	285.811.568
	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	1.644.465.700	2.065.305.000	2.061.347.500	2.507.800.000	2.450.860.000	1.575.050.604	1.954.400.828	2.016.980.885	2.456.974.210	2.403.871.196	95,78	94,63	97,85	97,97	98,08	201.598.575	207.205.148
	Program peningkatan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah		230.000.000	251.280.000	201.000.000	196.800.000		229.700.000	213.729.500	201.000.000	196.800.000	-	99,87	85,06	100,00	100,00	-11.066.670	-10.966.700
	Program peningkatan kualitas pelayanan publik	13.867.264.500	3.027.406.000	13.089.452.500	12.737.200.000	12.877.340.000	12.059.226.518	2.892.124.332	12.296.977.050	12.394.059.767	12.176.852.197	86,96	95,53	93,95	97,31	94,56	-247.481.125	29.406.420
	Program peningkatan disiplin aparatur		165.602.500	468.440.000				164.201.950	460.071.500			-	99,15	98,21	-	-	302.837.500	295.869.550
	Program peningkatan kapasitas SDA		150.600.000	82.980.000				64.630.000	39.680.000			-	42,92	47,82	-	-	-67.620.000	24.950.000
	Program pelayanan administrasi perkantoran		7.985.592.500					7.103.087.227				-	88,95	-	-	-	-	-
	Program perluasan dan penempatan kerja	12.000.000.000	8.600.000.000	6.685.000.000	5.867.000.000	5.700.121.717	10.745.610.400	7.762.456.194	5.785.000.842	5.392.029.526	5.083.742.457	89,55	90,26	86,54	91,90	89,19	-1.574.969.571	-1.415.466.986
	Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	25.698.388.000	52.660.000.000	78.801.689.709	99.473.838.283	136.586.716.566	24.850.296.629	49.193.186.143	72.913.323.504	95.033.269.482	131.508.305.700	96,70	93,42	92,53	95,54	96,28	27.722.082.142	26.664.502.268
	Program pengembangan hubungan industrial dan syarat kerja	3.060.000.000	4.500.000.000	6.600.000.000	5.260.000.000	5.062.000.000	3.004.182.205	4.428.400.585	6.438.881.470	5.221.958.908	4.997.823.663	98,18	98,41	97,56	99,28	98,73	500.500.000	498.410.365
	Program pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja	4.555.250.000	3.500.000.000	4.700.000.000	3.921.000.000	6.658.000.000	4.384.747.192	3.440.531.488	4.699.053.130	3.901.439.383	6.598.827.025	96,26	98,30	99,98	99,50	99,11	525.687.500	553.519.958
	Program kependudukan	1.780.000.000	2.950.000.000	2.950.000.000	4.260.000.000	8.229.000.000	1.770.534.215	2.939.437.565	2.925.653.100	4.250.656.900	7.930.040.275	99,47	99,64	99,17	99,78	96,37	1.612.250.000	1.539.876.515
	Program mobilitas penduduk	2.200.000.000	6.050.000.000	7.850.000.000	5.986.000.000	6.664.000.000	2.059.391.720	5.892.090.115	7.478.346.245	4.639.625.850	6.088.151.042	93,61	97,39	95,27	77,51	91,36	1.116.000.000	1.007.189.831
	JUMLAH	121.492.025.200	154.938.731.479	186.046.612.266	202.792.346.283	249.782.938.683	107.548.854.826	143.063.398.695	174.445.441.164	193.055.224.116	239.020.456.907	88,52	92,34	93,76	95,20	95,69	51.582.804.073	57.261.204.566

Dilihat dari capaian anggaran dan realisasi penyerapan anggaran APBD Disnakertrans Provinsi Jawa Timur tahun 2012-2016, dapat dikatakan bahwa dari total anggaran pada 3 (tiga) tahun pertama yakni tahun 2012-2014, rata-rata realisasi penyerapannya berkisar 95%. Namun setelah itu, tahun 2015 dan 2016 realisasi penyerapan total anggaran APBD Disnakertrans Provinsi Jawa Timur agak menurun yaitu berkisar 92% - 93%, kecuali capaian anggaran untuk belanja langsung adalah sebesar 94,45% di Tahun 2016.

Sedangkan apabila dilihat berdasarkan program pembangunan yang dilaksanakan di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, selama 5 (lima) tahun apabila dirata-ratakan, maka realisasi penyerapan terbesar ada pada Program Kependudukan, Program Penataan Administrasi Kependudukan, Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Ketransmigrasian serta Program Pengawasan Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja dimana rata-rata realisasi penyerapannya berkisar 94,8-97,99%. Sementara itu realisasi penyerapan terendah ada pada Program Perluasan dan Penempatan Kerja serta Program Mobilitas Penduduk yaitu rata-rata sebesar 87,3 – 91,09%.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab relatif rendahnya penyerapan anggaran pada Program Perluasan dan Penempatan Kerja dan Program Mobilitas Penduduk antara lain :

- Terkendalanya pengiriman transmigrasi ke lokasi penempatan transmigrasi, disebabkan oleh ketidaksiapan daerah penempatan terkait sarana-prasarana perumahan dan lingkungan transmigrasi di lokasi yang bersangkutan. Kondisi ini mengakibatkan tidak semua transmigran dapat diberangkatkan ke daerah tujuan pada tahun yang bersangkutan.
- Pemberangkatan/pengerahan transmigran baru dapat dilaksanakan pada akhir tahun dikarenakan menunggu kesiapan daerah penempatan. Akibatnya, penempatan transmigran tidak dapat tercapai sesuai target.
- Dukungan jumlah personil (sumber daya manusia) yang belum sesuai dengan kebutuhan untuk mendukung optimalisasi pelayanan pada kedua program ini, sehingga realisasi penyerapan anggaran tidak berjalan optimal.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

2.4.1 Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Renstra Kementrian PDT dan Desa Tertinggal serta Renstra Kementerian Dalam Negeri

Berkenaan dengan perbandingan capaian sasaran Renstra Kemenaker, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dengan Renstra K/L, perlu diketahui bahwa pada tahun 2012-2014 pada Subbag ini terdapat 2 (dua) Renstra K/L yang dijadikan sebagai bahan perbandingan, yaitu Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010 – 2014 serta Renstra Kementerian Dalam Negeri Tahun Tahun 2010 – 2014.

Sedangkan pada tahun 2016 perbandingan capaian sasaran renstra Disnakertransduk Prov. Jatim terhadap 3 (tiga) renstra K/L yaitu Renstra Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2015-2019, Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi serta Renstra Kementerian Dalam Negeri tahun 2015-2019.

Adapun perbandingan/komparasi capaian sasaran tersebut sebagaimana dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 2.10
Komparasi Capaian Sasaran Renstra Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dengan Target Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Renstra Kementerian PDT dan Tertinggal serta Renstra Kementerian Dalam Negeri

NO	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN SASARAN PADA RENSTRA DISNAKERTRANS PROV. JATIM THN 2016	TARGET NASIONAL THN 2016
(1)	(2)	(4)	(5)
1	% peningkatan lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan atau kompetensi	94,90 %	2,3 %
2	% peningkatan calon tenaga kerja yg dimagang-kerjakan di : - % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri - % tenaga kerja magang luar negeri	0% 24,58%	
3	% pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas	63,85%	79.660.000
4	% penempatan pencari kerja	67,23	
5	% peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu)	84,09 %	
6	% Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal	31,00 %	42 %
7	Rasio penyerapan tenaga kerja dari binaan di sector informal	1: 6	
8	% kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama	50,37 %	36 %
9	% upah minimum	8,25 %	
10	% pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani	80,00 %	
11	% penurunan kasus kecelakaan kerja	7.7 %	
12	% penempatan transmigran yang telah mendapatkan pelatihan (Kepala Keluarga)	74,0 %	
13	% transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga)	81,65 %	
14	% data penduduk yang akurat	98,68 %	

Apabila diamati, terdapat perbedaan penetapan indikator capaian sasaran pada Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur dengan kedua Renstra K/L tersebut. Kesatu, Indikator sasaran pada Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur tidak seluruhnya sama dan mengadopsi dari Renstra K/L. Dan yang kedua, indikator capaian sasaran pada Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur sudah bersifat *outcome*, sehingga sulit untuk dilakukan komparasi dengan indikator capaian sasaran pada Renstra K/L yang sebagian besar masih bersifat *output*.

2.4.2 Pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Responsif Gender

Pada periode 2014 – 2019, terdapat tantangan maupun peluang pengembangan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan di Jawa Timur yang berorientasi kepada pelayanan yang responsif gender. Dalam kacamata pengarusutamaan gender, perempuan dan laki-laki berkesempatan untuk terlibat dan dilibatkan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

Implementasi pengarusutamaan gender atau PUG perlu didukung dengan Anggaran yang Responsif Gender (ARG), sehingga diharapkan dapat mendorong pengalokasian sumber daya pembangunan menjadi lebih efektif. Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender atau PPRG merupakan bagian dari pendekatan manajemen berbasis kinerja yang dilakukan secara setara antara perempuan dan laki-laki, baik dalam proses penyusunan anggaran maupun kegiatannya.

Dalam konteks penerapan PPRG, data terpilah menurut jenis kelamin dan *gender statistic* sangat diperlukan untuk memformulasikan kebijakan pembangunan. Dalam konteks ini, data terpilah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan berikut ini menjadi acuan yang sangat berharga untuk menentukan strategi serta arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan yang responsif gender pada periode 5 (lima) tahun mendatang.

Tabel 2.11
Penduduk Jawa Timur Menurut Jenis Kelamin Tahun 2014-2016

NO	JENIS KELAMIN	PENDUDUK					
		TAHUN 2014		TAHUN 2015		TAHUN 2016	
		JML	%	JML	%	JML	%
1	Laki-laki	18.599.308	49,23	18.740.054	49,25	18.925.100	49,33
2	Perempuan	19.182.291	50,77	19.312.896	50,75	19.438.100	50,67
JUMLAH JATIM		37.781.599	100,00	38.052.950	100,00	38.363.200	100,00

Sumber : BPS Prov. Jawa Timur, data proyeksi

Dilihat dari komposisi penduduk Jawa Timur berdasarkan jenis kelamin, nampak bahwa penduduk perempuan cenderung lebih banyak (berkisar 50 – 51%) dibandingkan penduduk laki-laki (berkisar 49%). Dalam konteks ketenagakerjaan, komposisi ini akan mempengaruhi perkembangan jumlah penduduk usia kerja, angkatan kerja, penduduk yang bekerja, hingga angka pengangguran di Jawa Timur.

Tabel 2.12
Kondisi Ketenagakerjaan di Jawa Timur Menurut Jenis Kelamin Tahun 2014-2016

NO	URAIAN / INDIKATOR KETENAGAKERJAAN	AGUSTUS 2014			AGUSTUS 2015			AGUSTUS 2016		
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	Penduduk Usia Kerja	14.435.358	15.143.324	29.578.682	14.592.335	15.292.510	29.884.845	14.737.853	15.430.769	30.168.622
2	Angkatan Kerja :	12.098.291	8.051.707	20.149.998	12.256.090	8.018.591	20.274.681	11.920.804	8.033.042	19.953.840
	- Penduduk yang bekerja	11.577.438	7.729.070	19.306.508	11.707.136	7.660.641	19.367.777	11.492.770	7.621.793	19.114.563
	- Penganggur	520.853	322.637	843.490	548.954	357.950	906.904	428.034	411.249	839.283

NO	URAIAN / INDIKATOR KETENAGAKERJAAN	AGUSTUS 2014			AGUSTUS 2015			AGUSTUS 2016		
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
3	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4.31%	4.01%	4.19%	4.48%	4.46%	4.47%	3.59%	5.12%	4.21%
4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	83.81%	53.17%	68.12%	83.99%	52.43%	67.84%	80.89%	52.06%	66.14%

Sumber : BPS & Kemenakertrans RI, data diolah

Dalam konteks ketenagakerjaan, terdapat penduduk usia kerja atau penduduk berusia 15 tahun ke atas. Dilihat dari keadaan 3 (tiga) tahun terakhir, penduduk usia kerja perempuan selalu lebih tinggi jumlahnya dibandingkan laki-laki. Namun apabila penduduk usia kerja tersebut selanjutnya diturunkan ke dalam angkatan kerja (meliputi penduduk yang bekerja dan penganggur), nampak bahwa jumlah angkatan kerja laki-laki jauh lebih besar dibandingkan angkatan kerja perempuan. Hal ini wajar, mengingat secara kodrati kaum laki-laki merupakan kepala keluarga dan pencari nafkah utama dalam keluarga. Juga nampak bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan semakin menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa di Jawa Timur semakin berkurang kaum perempuan masuk ke dalam kelompok angkatan kerja dan memasuki pasar kerja formal maupun kesempatan kerja di sektor informal. Terlebih, data yang ada menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) perempuan di Jawa Timur dalam 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan *trend* meningkat secara signifikan, sedangkan TPT laki-laki yang dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi dimana pada tahun pertama menunjukkan kenaikan namun pada tahun berikutnya mengalami penurunan yang signifikan. Meskipun TPT perempuan cenderung meningkat, namun dunia kerja tetap memberikan kesempatan kerja yang sama antara kaum perempuan dan laki-laki.