

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

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

Pembangunan daerah merupakan proses pengelolaan sumber-sumber daya yang ada oleh pemerintah daerah bersama masyarakatnya. Pemerintah daerah dengan sektor swasta membentuk pola kemitraan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi). Pembangunan memiliki berbagai tujuan, diantaranya untuk mengurangi disparitas/ketimpangan pembangunan antar daerah, antar sub daerah serta antar warga masyarakat demi pemerataan dan keadilan, memberdayakan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan, menciptakan atau menambah lapangan kerja, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat, serta mempertahankan atau menjaga kelestarian sumber daya alam secara berkelanjutan. Pembangunan daerah adalah bagian internal dan integral dari pembangunan nasional, namun pencapaian keberhasilannya harus benar-benar memperhatikan kebutuhan, kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah.

Jalannya roda pembangunan di Jawa Timur tidak dapat dilepaskan dari pertumbuhan ekonomi yang ada. Ekonomi Jawa Timur mengalami pertumbuhan positif, namun harus diakui bahwa pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan kemiskinan, pengangguran, ketimpangan wilayah, ketimpangan pendapatan serta penambahan penduduk.

Jawa Timur sebagai salah satu Provinsi yang jumlah angkatan kerjanya terbesar diposisikan akan mengalami bonus demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi. Bonus demografi menjadi dasar meningkatkan produktivitas dan memicu pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan SDM. Saat tingkat fertilitas turun, pertumbuhan pendapatan per kapita untuk memenuhi kebutuhan dasar penduduk usia anak-anak dapat dialihkan untuk peningkatan mutu manusia sebagai modal pembangunan. Di saat yang sama, jumlah anak yang sedikit akan memberi peluang bagi kaum perempuan untuk masuk pasar kerja. Bonus demografi akan menjadi *windows of opportunity* bila disokong oleh SDM yang berkualitas. Jika jumlah penduduk produktif yang lebih besar dapat dioptimalkan untuk mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasilnya dapat dimanfaatkan untuk kemajuan di masa depan. Namun bonus demografi menjadi *windows of disaster* jika sebagian besar penduduk usia produktif berpendidikan rendah atau bahkan tak lulus pendidikan SMP atau SMA, lalu penduduk usia produktif yang banyak jumlahnya itu tidak bisa dimanfaatkan akibat kurangnya lapangan kerja, sehingga menimbulkan efek sosial yang buruk dan hilangnya momentum untuk mengumpulkan kesejahteraan.

Momentum ini jika tidak dimanfaatkan oleh Jawa Timur akan menjadi ancaman apabila bonus demografi hanya diukur dari struktur demografi (kuantitas) semata. Untuk itu, pengembangan SDM menjadi salah satu pilar untuk meningkatkan nilai tambah. Terlebih bila dikaitkan dengan potensi Jawa Timur di masa depan sebagai pusat ekonomi utama untuk wilayah Indonesia Timur. Kementerian ESDM melansir 5 (lima) proyek di sektor mineral yang siap dikonstruksi (*ground breaking*) mulai tahun 2013 melalui proyek MP3EI (*Masterplan* Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia) untuk menciptakan nilai tambah dan eksplorasi SDA yang dibarengi pengembangan infrastruktur. Implementasi proyek-proyek ini juga akan menjadi motor penggerak agar bisa bersaing di pasar ASEAN. Kunci penting penentuan lokasi pusat ekonomi utama adalah dari aspek proses peningkatan efisiensi produksi yang didasarkan pada pertimbangan pemilihan lokasi yang tidak lagi hanya ditentukan oleh rendahnya biaya produksi. Ketersediaan peran penyedia jasa, fasilitasi perdagangan yang efisien dan kepastian hukum juga menjadi faktor yang menentukan. Melihat potensi menciptakan nilai tambah dari pengembangan dan pengalihan investasi, ditambah keunggulan komparatif dan kompetitif yang dimiliki, Jawa Timur memiliki kesiapan dan keunggulan untuk ambil bagian. Penanaman investasi baru maupun pemindahan investasi ke Jawa Timur akan berdampak pada kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi atau keterampilan baru. Dunia usaha umumnya akan melaksanakan *re-engineering* dan *re-structuring* di segala bidang untuk menyesuaikan terhadap tuntutan perubahan. Akibatnya akan terjadi perubahan terhadap posisi permintaan (*supply*) dan penawaran (*demand*) tenaga kerja, struktur persyaratan jabatan maupun kompetensi kerja. Mengacu pada potensi Jawa Timur sebagai pusat pertumbuhan ekonomi utama di Indonesia Timur, maka sektor-sektor industri yang diperkirakan akan banyak berkembang dan membutuhkan tenaga kerja diantaranya adalah sektor migas (olahan mineral), industri olahan (manufaktur), jasa dan perdagangan, hotel/restoran, dan industri olahan hasil-hasil pertanian. Tenaga kerja yang dibutuhkan setidaknya untuk mengisi peluang tenaga *semi skill* dan *full skill*, baik untuk tingkat profesional/manajerial maupun teknisi/operator.

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Jawa Timur adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan (1) tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, (3) masih rendahnya kualitas angkatan kerja, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai, dan (5) motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah. Pengangguran bisa bersifat sementara, terutama dikalangan yang baru lulus memerlukan waktu sebelum mereka mendapatkan pekerjaan. Diindikasikan pula kecenderungan pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik khususnya yang berpendidikan sekolah menengah ke atas karena adanya ketidaksesuaian antara isi pendidikan dengan jenis pekerjaan yang diinginkan di satu pihak, serta kebutuhan ketrampilan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lain pihak. Belum lagi potensi kenaikan angka pengangguran usia muda berumur 15 – 19 tahun.

Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan mengakibatkan rendahnya daya saing dan kekuatan tawar di pasar kerja, terutama bagi angkatan kerja muda. Kualifikasi mereka belum mampu memenuhi tuntutan dan persaingan pasar kerja global yang membutuhkan tenaga kerja profesional. Terlebih penerapan perjanjian perdagangan bebas ASEAN - Cina (ACFTA : *ASEAN - China Free Trade Agreement*) maupun AEC (*ASEAN Economic Community*) mengakibatkan pasar kerja tidak lagi memiliki batas negara sehingga tenaga kerja yang mampu bersaing adalah tenaga kerja yang memenuhi standar profesional.

Beralih pada isu kependudukan. Perkembangan jumlah penduduk Jawa Timur saat ini relatif terkendali, namun tingkat kepadatannya semakin jauh melewati angka kepadatan penduduk yang ideal di Jawa Timur (± 807 jiwa/km²). BPS Prov. Jawa Timur mencatat laju pertumbuhan penduduk Jawa Timur tahun 2016 sebesar 0,610%. Dengan tingkat kepadatan penduduk yang semakin jauh melampaui batas ideal, timbul berbagai dampak sosial seperti tingginya pengangguran, kemiskinan, daerah urban, krisis pangan, daya dukung alam dan tingginya tingkat kriminalitas. Sedangkan di sisi lain masih banyak daerah di luar Jawa yang kekurangan penduduk dengan tingkat kepadatan penduduk yang rendah. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan pembangunan antar wilayah yang berdampak pada adanya perbedaan tingkat kesejahteraan dan perkembangan ekonomi antar wilayah.

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

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAAT INI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Hasil analisis gambaran pelayanan Disnakertrans Prov. Jatim	Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten	SPM Bidang Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan. 	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi. 	<ul style="list-style-type: none"> Belum maksimalnya ketersediaan peralatan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK
			<ul style="list-style-type: none"> Belum maksimalnya sosialisasi & pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan. 	<ul style="list-style-type: none"> Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai. 	<ul style="list-style-type: none"> UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.
			<ul style="list-style-type: none"> Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik. 	<ul style="list-style-type: none"> Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
			<ul style="list-style-type: none"> Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya. 	<ul style="list-style-type: none"> Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK. 	
			<ul style="list-style-type: none"> Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Perkembangan IPTEK yang cepat belum diikuti dengan fasilitas pelatihan yang sesuai. 	
			<ul style="list-style-type: none"> Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. 		

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAAT INI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Presentase Pencaker & Penempatan masih relative terbatas	SPM Bidang Ketenagakerjaan	- Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.	- Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah).	- Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.
			- Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.	- Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch).	- Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
			- Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.	- Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja.	- Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
			- Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal.	- Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja.	
			- Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.	- Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja.	
				- Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jatim).	
				- Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan.	
				- Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset).	
		- Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja.			
	Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) belum optimal. Penerapan Struktur dan Skala Upah di Perusahaan, Pelaksanaan Upah minimum Sektoral Ka./Kota & Lembaga Kerja Bersama (LKS) Bipartit di perusahaan belum optimal	SPM Bidang Ketenagakerjaan	- Belum optimalnya pembinaan persyaratan kerja	- Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan pentingnya Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	- Perlindungan hak-hak pekerja belum optimal
			- Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan		
			- Belum optimalnya pembinaan pengupahan	- Kurangnya kesadaran dari pengusaha akan pentingnya struktur dan skala upah	- Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat pekerja/Serikat Buruh
			- Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan	- Kondisi perekonomian pada industri kecil dan menengah, terutama industri padat karya yang masih mengalami kesulitan	
			- Koordinasi dengan Kab./Kota yang belum optimal	- Perbedaan kepentingan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja / Serikat Buruh	- Lebih memilih unjuk rasa atau mogok kerja dalam menyampaikan aspirasi dari pekerja/buruh atau Serikat pekerja/serikat buruh.
			- Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial	- Kurangnya animo dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena kurangnya pemahaman peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan.	- Data perusahaan di Jawa Timur belum optimal
- Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan					
- Jumlah dan kemampuan pegawai pengawas spesialis belum sebanding dengan jumlah perusahaan di Jawa Timur	- Perusahaan belum optimal menerapkan norma-norma ketenagakerjaan di tempat kerja.				

ASPEK KAJIAN	CAPAIAN/KONDISI SAAT INI	STANDAR YANG DIGUNAKAN	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			<ul style="list-style-type: none"> Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Sistem pelaporan kondisi perusahaan di Kabupaten/Kota masih kurang optimal. 	<ul style="list-style-type: none"> Kewajiban perusahaan untuk melaporkan kondisi perusahaan sesuai UU no. 7 Tahun 1981 belum optimal. 	<ul style="list-style-type: none"> Penegakan hukum khususnya bagi perusahaan yang belum patuh peraturan perundang-undangan belum optimal.
	Belum optimalnya Pemindahan dan penempatan Transmigrasi		<ul style="list-style-type: none"> Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian. 	<ul style="list-style-type: none"> Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya) yg menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigrasi. 	<ul style="list-style-type: none"> Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/ sering tertunda keberangkatannya.
		<ul style="list-style-type: none"> Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian. 	<ul style="list-style-type: none"> Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerja sama antar daerah yg telah dilakukan. 	<ul style="list-style-type: none"> Berkurangnya alokasi pemindahan dan penempatan Transmigrasi ke luar Jawa. 	
		<ul style="list-style-type: none"> Jumlah alokasi pemindahan dan penempatan Transmigrasi Tahun 2010/11 - 2016. 	<ul style="list-style-type: none"> Kurang tepatnya waktu penerbitan Surat Perintah Pemberangkatan (SPP) Transmigrasi oleh Ditjen PKP2Trans. 	<ul style="list-style-type: none"> Pemberangkatan calon transmigran yang masih sering tertunda. 	
					<ul style="list-style-type: none"> Jadual dan alat transportasi yang digunakan sering menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigrasi.
Hasil analisis Renstra Kemnakertrans	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten. - Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas. - Iklim hubungan Industrial belum sepenuhnya kondusif. - Pengawasan ketenagakerjaan belum optimal. - Belum optimalnya pemindahan dan penempatan transmigrasi - Belum optimalnya pelayanan administrasi kependudukan 	SPM Bidang Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Masih belum berfungsinya UPT-PK / BLK secara maksimal, baik di Pusat maupun di daerah. - Masih belum terpenuhinya kebutuhan instruktur di UPT-PK/BLK - Masih perlu penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan. - Terbatasnya kualitas dan kuantitas pegawai pengawas ketenagakerjaan, Mediator Hubungan Industrial dan pegawai pengantar kerja. - Rendahnya perlindungan bagi pekerja di luar negeri. - Masih rendahnya kesempatan dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Belum sinkronnya kebijakan ketenagakerjaan Pusat dengan kebijakan / peraturan daerah. - Masih lemahnya lembaga hubungan industrial. - Masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja. - Masih banyaknya anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. - Masih rendahnya kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri. - Banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja Indonesia akibat ketidaksesuaian kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan pelatihan kerja belum optimal. - Belum optimalnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja. - Perluasan kesempatan kerja di sector informal belum berkembang secara optimal. - Masih relative tingginya konflik ketenagakerjaan. - Perlindungan tenaga kerja belum memadai. - Penerapan dan penegakan hukum ketenagakerjaan belum optimal.
	Belum optimalnya pemindahan dan penempatan transmigrasi		<ul style="list-style-type: none"> - Tidak seimbangny animo masyarakat dengan kesempatan bertransmigrasi - Masih banyak lokasi yang dicadangkan maupun dikembangkan belum clear and clean - Rendahnya kualitas sarana dan prasarana di lokasi transmigrasi. - Belum optimalnya pengelolaan potensi di kawasan transmigrasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Masih rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi. - Masih banyaknya lokasi transmigrasi yang tidak berkembang 	<ul style="list-style-type: none"> Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.

Berbagai permasalahan terkait tugas dan fungsi pelayanan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur tidak terlepas dari adanya berbagai isu strategis di lingkup eksternal, mulai dari isu internasional, isu nasional, hingga regional ataupun lokal di Jawa Timur sendiri. Urian lebih lengkap dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Identifikasi Isu-Isu Strategis (Lingkungan Eksternal)

NO	ISU STRATEGIS			
	DINAMIKA INTERNASIONAL	DINAMIKA NASIONAL	DINAMIKA REGIONAL/LOKAL	LAIN-LAIN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Perkembangan IPTEK yang semakin cepat	Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).	Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).	<i>Gender Mainstreaming</i> (Pengarus-utamaan Gender).
2	Perkembangan ekonomi dunia yang fluktuatif			
3	- APEC (<i>Asia Pacific Economic Cooperation</i>). - ACFTA (<i>ASEAN-China Free Trade Agreement</i>). - AEC (<i>ASEAN Economic Community</i>). - MDGs (<i>Millenium Development Goals</i>).	Kualitas/kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.	Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.	
4	Pekerjaan yang Layak atau <i>Decent Work</i> (ILO).	- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional Tahun 2017 per Pebruari sebesar 5,33%. - Diwajibkannya Struktur dan skala Upah di Perusahaan per 23 Oktober 2017	- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Jawa Timur per Pebruari Tahun 2017 sebesar 4,10%. - Tingginya disparitas Upah Minimum Kab/Kota (UMK) di Jawa Timur (Tahun 2017 UMK tertinggi Rp. 3.296.212,50,- dan terendah Rp. 1.388.847,50,-). - Penetapan UMSK 2017 yang meliputi Kota Surabaya, Kab. Sidoarjo dan Kab.Pasuruan - Diwajibkannya Struktur dan skala Upah di Perusahaan per 23 Oktober 2017 - Peralihan status pegawai pengawas ketenagakerjaan Kab./Kota menjadi pegawai pengawas Propinsi per Januari 2017	
5	HDI (<i>Human Development Index</i>).	IPM (Indeks Pembangunan Manusia) ranking 124 dari 187 Negara.	IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Jawa Timur ranking 17 dari 34 Provinsi.	
6	<i>Social Protection Floor</i> .	MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).	Angka kemiskinan Jawa Timur pada Maret Tahun 2017 mencapai 344.164	
		Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.	Pemanfaatan bonus demografi.	
		Disparitas wilayah.	Disparitas wilayah.	

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

Untuk mengenali faktor-faktor yang menghambat maupun mendorong pelaksanaan pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur terhadap pencapaian visi, misi dan fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur, maka dilakukan identifikasi lebih lanjut sebagaimana diuraikan pada tabel berikut :

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

Visi: "JAWA TIMUR LEBIH SEJAHTERA, BERKEADILAN, MANDIRI, BERDAYASAING, DAN BERAKHLAK"				
Misi: "Makin Mandiri dan Sejahtera Bersama Wong Cilik"				
NO	MISI DAN PROGRAM GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR JAWA TIMUR	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<p>Misi 1 :Meningkatkan kesejahteraan rakyat yang berkeadilan.</p> <p>Program :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mendorong pengembangan dan pemberdayaan agroindustri berbasis industri kerakyatan yang memanfaatkan hasil pertanian setempat yang dapat menyerap tenaga kerja lokal. - Memperluas skala pelatihan ketrampilan tenaga kerja melalui pengembangan balai latihan kerja berstandar internasional. - Memperluas akses pencari kerja (angkatan kerja) terhadap lapangan kerja melalui job fair, magang, antar kerja antar daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). - Meningkatkan pelatihan ketrampilan kerja para santri pondok pesantren, termasuk bantuan sarana, agar dapat melakukan usaha produktif. 	<p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum maksimalnya kesediaan peralatan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK - Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK. - UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. - Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja. <p><u>Penempatan tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja. - Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. - Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh - Rendahnya perlindungan terhadap pekerja/buruh <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Perlindungan kepada pekerja terhadap kepatuhan untuk menerapkan norma ketenagakerjaan kurang optimal. - Sarana dan prasarana operasional dalam melakukan pemeriksaan di perusahaan kurang mendukung.. - Penerapan sanksi terhadap perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan kurang optimal. <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya. - Berkurangnya alokasi Pindahan dan penempatan Transmigrasi ke luar Jawa Timur. 	<p>INTERNAL :</p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan. - Belum maksimalnya sosialisasi & pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan. - Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan. - Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya. - Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. - Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal. - Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif. - Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. - Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. - Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada. <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya pembinaan yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial - Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan - Koordinasi dengan Kab./Kota yang belum optimal. <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Jatim. - Penataan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang semula pegawai Kab./Kota kini beralih menjadi pegawai Provinsi sehingga dibutuhkan sarana dan prasarana pendukung operasional di lapangan. - Pelimpahan pegawai Pengawas ketenagakerjaan ke Provinsi tidak diikuti dengan pengukuhan berupa SK dari Badan Kepegawaian Daerah. - Pembinaan kepada perusahaan terkait norma-norma ketenagakerjaan masih kurang optimal. 	<p>INTERNAL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revitalisasi UPT PK/BLK menjadi bertaraf internasional. - Meningkatnya MoU dengan perusahaan & stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan. - Rintisan laboratorium produktivitas untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. - Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. - Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal. - Sistem Komputerisasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (Sisko KTKLN) serta Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) untuk meminimalkan masalah TKI. - Tim Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Prov. Jatim sebagai koordinasi lintas instansi sektoral terkait upaya penciptaan kesempatan kerja secara terpadu. - Satgas Sikat TKI Ilegal untuk mendorong optimalisasi perlindungan TKI. - Peraturan-peraturan Daerah Prov. Jatim di bidang ketenagakerjaan, Ketransmigrasian dan Kependudukan, diantaranya Perda Tentang penempatan dan perlindungan TKI, ijin mempekerjakan tenaga asing, ketransmigrasian, serta penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. - Adanya perusahaan yang memfasilitasi tenaga kerja difabel.

		<p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian. - Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian. <p>EKSTERNAL :</p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi. - Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai. - Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik. - Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK. - Perkembangan IPTEK yang cepat <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah). - Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch). - Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertumbuhan angkatan kerja. - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. - Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja. - Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jatim). - Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan. - Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset). - Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja. <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan kepentingan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh - Kondisi perekonomian pada industro kecil dan menengah, terutama industry padat karya yang masih mengalami kesulitan. - Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau SDerikat pekerja/Serikat buruh akan hak dan kewajiban mereka dalam hubungan industrial. <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Berkurangnya Anggaran Kemendes, Pdt dan Transmigrasi dalam memfasilitasi Program Ketransmigrasian. 	<ul style="list-style-type: none"> - Peraturan Daerah Prov. Jawa Timur dibidang ketenagakerjaan seperti PERDA No. 8 Th. 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. - Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma ketenagakerjaan. - Rintisan Program Transmigrasi-AKAD terpadu mandiri untuk mengoptimalkan penempatan transmigrasi sekaligus penempatan Antar Kerja Antar Daerah. - Animo masyarakat yang masih cukup tinggi untuk bertransmigrasi. <p>EKSTERNAL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keberadaan LPKS dan unit Pelatihan Industri dalam melaksanakan program pelatihan - FKJP (Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan) - FKLPIID - Ketersediaan it sebagai sarana informasi yang memudahkan dan memperluas jangkauan pelayanan. - Tersedianya mobil keliling "Ayo Kerja" yang memudahkan informasi. - Keberadaan lembaga asosiasi sertifikasi profesi - Rintisan kerjasama Province to Province dibidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan.
--	--	---	--

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Disnakertrans Prov. Jawa Timur

Permasalahan pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dapat diidentifikasi berdasarkan sasaran Renstra Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Dalam Negeri serta Renstra

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dengan uraian berikut :

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

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<p>Renstra Kementerian Ketenagakerjaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Terwujudnya hubungan industrial yg harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial. Meningkatnya penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja. Terwujudnya permukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yg layak. Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi yg terintegrasi dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah yg berdaya saing. Terselenggaranya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Kemnakertrans. Tercapainya ketaatan dan kepatuhan aparat serta mitra kerja dalam mewujudkan tata pemerintahan yg baik, bersih, transparan, akuntabel dan bebas dari unsur kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN). Meningkatnya pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan, serta data dan informasi untuk mendukung kebijakan Kemnakertrans. 	<p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Belum melaksanakan kesediaan peralatan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK. UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja. <p><u>Penempatan tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat pekerja/serikat buruh. Perlindungan hak-hak pekerja belum optimal <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Perlindungan kepada pekerja terhadap kepatuhan perusahaan untuk menerapkan norma-norma ketenagakerjaan kurang optimal Sarana dan prasarana operasional dalam melakukan pemeriksaan di perusahaan kurang mendukung Penerapan sanksi terhadap peraturan perundang-undangan kurang optimal. 	<p><u>INTERNAL :</u></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan. Belum maksimalnya sosialisasi & pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan. Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan. Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya. Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal. Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif. Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada. <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Belum optimalnya pembinaan yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial. Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan. Koordinasi dengan Kab./Kota yang belum optimal. <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Kualitas dan kuantitas Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Jatim. Penataanm Pegawai Pengawas ketenagakerjaan yang semula pegawai Kab./Kota sejak Januari 2017 beralih menjadi pegawai Provinsi sehingga dibutuhkan sarana dan prasarana pendukung operasional di lapangan. 	<p><u>INTERNAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Revitalisasi UPT PK/BLK menjadi bertaraf internasional. Meningkatnya MoU dengan perusahaan & stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan. Rintisan laboratorium produktivitas untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal. Sistem Komputerisasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (Sisko KTKLN) serta Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) untuk meminimalkan masalah TKI. Tim Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Prov. Jatim sebagai koordinasi lintas instansi sektoral terkait upaya penciptaan kesempatan kerja secara terpadu. Peraturan-peraturan daerah Prov. Jatim di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan, diantaranya erda tentang penempatan dan perlindungan tki, ijin mempekerjakan tenaga asing, ketransmigrasian, serta penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Peraturan Daerah Prov. Jawa timur dibidang ketenagakerjaan seperti perda no. 8 thaun 2016 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan.

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			<p>EKSTERNAL :</p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi. - Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai. - Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik. - Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK - Perkembangan IPTEK yang cepat. <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah). - Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (<i>mismatch</i>). - Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan penambahan angkatan kerja. - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. - Masih relatif kecilnya kepedulian perusa-haan untuk melaporkan lowongan kerja. - Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jatim). - Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan. - Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset). - Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja. <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan kepentingan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. - Kondisi perekomian pada industry kecil dan menengah, terutama industry padat karya yang masih mengalami kesulitan. - Kurangnya kesadaran daripengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh akan hak dan kewajiban mereka dalam hubungan industrial. <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya penindakan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan - Kurang optimalnya system pelaporan ondisi perusahaan di Kab./Kota. 	<p>EKSTERNAL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten masih tinggi - Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai - Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik - Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPTBK/BLK - Perkembangan IPTEK yang cepat - Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan. - Keberadaan lembaga asosiasi sertifikasi profesi. - Program CSR (Corporate Social Responsibility) perusahaan untuk pemberdayaan masyarakat. - Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten. - Perubahan Program Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan.
	Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. (Departemen Transmigrasi)	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.	<p>INTERNAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian. - Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian <p>EKSTERNAL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya) yg menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran. - Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerja sama antar daerah yg telah dilakukan. 	<p>I</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rintisan Program Transmigrasi – AKAD terpadu mandiri untuk mengoptimalkan penempatan transmigrasi sekaligus penempatan Antar Kerja Antar Daerah. - Peraturan-peraturan Daerah Prov. Jatim di bidang ketransmigrasian.

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
			- Berkurangnya anggaran Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI untuk Program Ketransmigrasian.	- Rintisan kerjasama <i>Province to Province</i> dibidang ketransmigrasian

3.4 Penentuan Isu-isu Strategis

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

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

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

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

Berikutnya, disusun metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Perubahan Rencana Strategis Disnakertrans Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019. Metode penentuan isu-isu strategis pelayanan Disnakertrans Prov. Jawa Timur dilakukan dengan cara :

- 1) Pembahasan melalui forum *Focussed Group Discussion* (FGD) dengan melibatkan pihak-pihak yang memiliki pengalaman merumuskan isu-isu strategis.
- 2) Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut :
 - a. Menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah ditetapkan, dengan mengisi tabel sebagai berikut :

Tabel 3.4
Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis

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

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

Tabel 3.5
Nilai Skala Kriteria

No	Nilai Skala Kriteria ke							Total Skor
	Isu Strategis	1	2	3	4	5	6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(12)
1	Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.	0.25	0.13	0.25	0.13	0.19	0.31	1.26
2	UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.	0.25	0.14	0.25	0.10	0.19	0.31	1.24
3	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.	0.24	0.12	0.22	0.12	0.17	0.29	1.16
4	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.	0.23	0.12	0.22	0.11	0.18	0.27	1.13
5	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	0.23	0.11	0.23	0.12	0.17	0.26	1.12
6	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.	0.23	0.12	0.21	0.11	0.19	0.25	1.11
7	Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh.	0.22	0.13	0.21	0.10	0.18	0.24	1.08
8	Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.	0.19	0.10	0.18	0.20	0.12	0.21	1.00
9	Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.	0.22	0.11	0.21	0.09	0.18	0.23	1.04
10	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.	0.18	0.09	0.18	0.09	0.14	0.23	0.92

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

Tabel 3.6
Rata-Rata Skor Isu-isu strategis

No	Isu-Isu Strategis	Total Skor	Rata-Rata Skor	Peringkat
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.	1.26	0.090	1
2	UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.	1.24	0.089	2
3	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.	1.16	0.082	3
4	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.	1.13	0.080	4
5	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	1.12	0.080	5
6	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.	1.11	0.079	6
7	Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh..	1.08	0.077	7
8	Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.	1.00	0.071	9
9	Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.	1.04	0.074	8
10	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.	0.92	0.066	10

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

1. Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.
2. UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.
3. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.
4. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
5. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
6. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
7. Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh.
8. Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.
9. Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.
10. Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya.