

## BAB IV

### TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

#### 4.1 Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Organisasi Perangkat Daerah selama lima tahun. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi.

Tujuan pelaksanaan pembangunan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang adalah :

1. Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja;
2. Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis;
3. Menurunnya Persentase Penduduk Miskin.

Sasaran strategis jangka menengah adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Adapun Sasaran yang akan menjadi indikator atau ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan program pembangunan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, yaitu :

1. Meningkatnya keterampilan / kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja;
2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
3. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif;
4. Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja / buruh dalam rangka meningkatnya kesejahteraan pekerja;
5. Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.

#### 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Tabel 4.1  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	2013	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN					
					2014	2015	2016	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri.	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.	81,20%	83,00%	85,00%	88,00%	91,00%	94,00%	97,00%
			2. % peningkatan tenaga kerja yang dimagangkerjakan : - % peningkatan tenaga kerja magang dalam negeri. - % tenaga kerja magang ke luar negeri.	1,50% 17,22%	2,00% 18,00%	3,00% 20,00%	7,00% 22,00%	10,00% 24,00%	12,00% 26,00%	14,00% 28,00%
			3. % pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas.	26,83%	30,00%	33,00%	36,00%	39,00%	42,00%	45,00%
	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	4. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi yang ditempatkan					58,00%	60,00%	62,00%
			5. % pertumbuhan produktivitas perusahaan					39,00 %	42,00%	45,00%
2.	Mewujudkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	58,41%	60,00%	62,00%	65,00%	67,50%	70,00%	72,00%
			2. % peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggota aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu).	75,00%	80,00%	82,00%	84,00%	86,00%	88,00%	90,00%
			3. % Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal.	35,49%	36,00%	38,00%	41,00%	44,00%	47,00%	50,00%
			4. Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sektor informal.	1 : 3	1 : 3	1 : 4	1 : 5	1 : 6	1 : 7	1 : 8
	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	1. % pencari kerja yang ditempatkan.					65,50 %	66,00 %	67,00 %

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	2013	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN					
					2014	2015	2016	2017	2018	2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
3.	Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta pengawasan norma ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/ buruh	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	39,60%	42,00%	46,00%	50,00%	53,00%	55,00%	57,00%
			2. % upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	104,57%	105,00%	106,00%	107,00%	108,00%	109,00%	110,00%
	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama					53,00%	55,00%	57,00%
			2. % Perusahaan yang membayar upah melebihi UMK					28,00%	30,00%	32,00%
	Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta pengawasan norma ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/ buruh	Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh.	1. % pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani.	75,00%	80,00%	83,00%	86,00%	89,00%	92,00%	95,00%
			2. % penurunan kasus kecelakaan kerja	9,75%	10,00%	11,00%	12,00%	13,00%	14,00%	15,00%
Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh.	3. 4. % capaian penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).					65,00%	67,00%	69,00%	
4	Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan.	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. % penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga).	60,00%	62,00%	64,00%	66,00%	68,00%	70,00%	72,00%
			2. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	58,82%	60,00%	62,00%	64,00%	66,00%	68,00%	70,00%
	Meningkatnya taraf ekonomi dan sosial transmigran.	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	% transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).					66,00%	68,00%	70,00%
5	Mewujudkan tertib administrasi kependudukan dan perlindungan terhadap hak-hak penduduk terkait kepemilikan dokumen kependudukan.	Meningkatnya akurasi data penduduk.	% data penduduk yang akurat.	92,28%	98,48%	98,79%	99,09%			

## 4.2 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Perumusan berbagai alternatif strategi di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dilakukan melalui pengidentifikasian terhadap kekuatan dan kelemahan yang menjadi faktor internal, serta peluang dan tantangan yang menjadi faktor eksternal, sebagaimana dapat dilihat melalui tabelberikut :

Tabel 4.2  
Penentuan Alternatif Strategi  
Pencapaian Indikator Sasaran Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

<p style="text-align: center;"><b>FAKTOR EKSTERNAL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>FAKTOR INTERNAL</b></p>	<p><b>PELUANG :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan &amp; memperluas jangkauan pelayanan.</li> <li>- Program CSR (Corporate Social Responsibility) perusahaan untuk pemberdayaan masyarakat.</li> <li>- Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten.</li> <li>- Perubahan Program Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan.</li> <li>- Rintisan kerjasama <i>Province to Province</i> di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.</li> <li>- Keberadaan lembaga/asosiasi profesi.</li> <li>- Peningkatan pembuatan PP (Peraturan Perusahaan) dan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) di perusahaan.</li> </ul>	<p><b>TANTANGAN :</b></p> <p><u>DINAMIKA INTERNASIONAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan ekonomi &amp; moneter global.</li> <li>- APEC (<i>Asia Pacific Economic Cooperation</i>).</li> <li>- ACFTA (<i>ASEAN-China Free Trade Agreement</i>).</li> <li>- AEC (<i>ASEAN Economic Community</i>).</li> <li>- Pekerjaan yang Layak atau <i>Decent Work</i> (ILO).</li> <li>- MDGs (<i>Millenium Development Goals</i>).</li> <li>- HDI (<i>Human Development Index</i>).</li> <li>- <i>Social Protection Floor</i>.</li> </ul> <p><u>DINAMIKA NASIONAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).</li> <li>- Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.</li> <li>- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional Tahun 2016 sebesar 5,61%.</li> <li>- Berlakunya BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014.</li> <li>- Kualitas SDM.</li> <li>- IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Indonesia 70,18. ranking 124 dari 187 Negara.</li> <li>- MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).</li> <li>- Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.</li> <li>- Disparitas wilayah.</li> </ul> <p><u>DINAMIKA REGIONAL/LOKAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).</li> <li>- Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.</li> <li>- TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Jawa Timur Tahun 2016 sebesar 4,21%.</li> <li>- Tingginya disparitas Upah Minimum Kab/Kota (UMK) di Jawa Timur (Tahun 2017 UMK tertinggi Rp. 3.296.212,- dan terendah Rp. 1.388.000.).</li> <li>- UMP Jawa Timur th. 2017 Rp.1.388.000,-</li> <li>- Berlakunya BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014.</li> <li>- Kualitas SDM.</li> <li>- IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Jawa Timur 69,74 atau ranking 15 dari 34 Provinsi.</li> <li>- Angka kemiskinan Jawa Timur Tahun 2016.</li> <li>- Pemanfaatan Bonus Demografi.</li> <li>- Disparitas wilayah.</li> </ul> <p><u>LAIN-LAIN :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Gender mainstreaming</i> (pengarusutamaan gender).</li> </ul>
<p><b>KEKUATAN :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revitalisasi UPT PK/BLK menjadi bertaraf internasional.</li> <li>- Meningkatnya MoU dengan perusahaan &amp; stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan.</li> <li>- Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.</li> </ul>	<p><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi pelatihan serta perbaikan kurikulum pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dgn tingkat keterampilan dan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja.</li> <li>2. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja.</li> <li>3. Peningkatan kualitas dan optimalisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja.</li> </ol>	<p><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan BLK bertaraf Internasional guna mendukung ketersediaan tenaga kerja profesional yang mampu bersaing di pasar kerja dalam dan luar negeri.</li> <li>2. Pembinaan dan pengembangan produktivitas masyarakat dan kalangan industri.</li> <li>3. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar</li> </ol>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping &amp; penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.</li> <li>- Sistem Komputerisasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (Sisko KTKLN) serta Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) untuk meminimalkan masalah TKI.</li> <li>- Tim Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Prov. Jatim sebagai koordinasi lintas instansi sektoral terkait upaya penciptaan kesempatan kerja secara terpadu.</li> <li>- Peningkatan peran URC (Unit Reaksi Cepat) dalam penanggulangan permasalahan hubungan industrial</li> <li>- Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma ketenagakerjaan.</li> <li>- Pembentukan Tim Koordinasi Pengawasan Orang Asing Jawa Timur</li> <li>- Satgas penanganan dan pemulagan TKI non procedural untuk mendorong optimalisasi perlindungan TKI.</li> <li>- Rintisan Program Transmigrasi-AKAD terpadu mandiri untuk mengoptimalkan penempatan transmigrasi sekaligus penempatan Antar Kerja Antar Daerah.</li> <li>- Perda Prov. Jatim di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, diantaranya Perda tentang penempatan dan perlindungan TKI, ijin mempekerjakan tenaga asing, ketransmigrasian, serta penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.</li> <li>5. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> <li>6. Peningkatan upaya pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.</li> <li>7. Penegakan hukum ketenagakerjaan.</li> <li>8. Peningkatan partisipasi, kerjasama antar pemerintah daerah asal dengan pemerintah daerah tujuan (penempatan).</li> <li>9. Pembinaan penduduk potensial untuk menciptakan masyarakat yang mandiri.</li> </ol>	<p>kerja.</p>
<p><b>KELEMAHAN :</b> <u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur &amp; SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas &amp; kualitas pelatihan.</li> <li>- Belum maksimalnya sosialisasi &amp; pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan.</li> <li>- Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.</li> <li>- Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.</li> <li>- Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.</li> </ul> <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.</li> <li>- Sistem, mekanisme &amp; sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal &amp; efektif.</li> <li>- Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda &amp; berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.</li> <li>- Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal &amp; informal belum optimal.</li> <li>- Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan &amp; perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.</li> </ul>	<p><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kualitas dan optimalisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja.</li> <li>2. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>3. Pembudayaan kewirausahaan, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.</li> <li>4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> <li>5. Penguatan kapasitas dan pemberdayaan kelembagaan hubungan industrial untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis.</li> <li>6. Optimalisasi pelaksanaan dan pembudayaan K3 di tempat kerja.</li> <li>7. Peningkatan kualitas sumber daya calon transmigran.</li> <li>8. Peningkatan partisipasi pembinaan transmigran pasca penempatan.</li> <li>9. Optimalisasi pelayanan perpindahan dan penempatan transmigran.</li> </ol>	<p><b>ALTERNATIF STRATEGI :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi pelatihan serta perbaikan kurikulum pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dgn tingkat keterampilan dan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja.</li> <li>2. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja.</li> <li>3. Pembinaan dan pengembangan produktivitas masyarakat dan kalangan industri.</li> <li>4. Peningkatan profesionalisme tenaga pelatihan dan instruktur pelatihan kerja.</li> <li>5. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>6. Peningkatan profesionalisme tenaga fungsional Pengantar Kerja.</li> <li>7. Perbaikan syarat kerja dan sistem pengupahan untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yg kondusif dan harmonis, serta mendukung upaya perlindungan dan perbaikan kesejahteraan pekerja.</li> <li>8. Peningkatan profesionalisme tenaga fungsional di bidang hubungan industrial.</li> <li>9. Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga fungsional pengawas ketenagakerjaan, serta fungsional litkayasa/perekayasa.</li> </ol>

<p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan.</li> <li>- Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja.</li> </ul> <p><u>Pengawasan ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Jatim.</li> <li>- Lemahnya penegakan hukum norma ketenagakerjaan.</li> <li>- Belum optimalnya mekanisme pelaporan pengawasan ketenagakerjaan melalui Permenakertrans No. 09 Tahun 2005.</li> <li>- Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan BPJS ketenagakerjaan bagi buruh/pekerja masih minim.</li> <li>- Belum optimalnya pelaksanaan UU no.7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.</li> </ul> <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian.</li> <li>- Belum optimalnya implementasi UU No. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian.</li> </ul>		
--	--	--

Dari berbagai alternatif strategi pencapaian indikator sasaran ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah dirumuskan pada tabel di atas, ditetapkan beberapa strategi pokok di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, khususnya dalam upaya menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Beberapa strategi pokok dimaksud tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 4.3  
Penentuan Strategi

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	STRATEGI
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	1. % lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi yang ditempatkan  2. % pertumbuhan produktivitas perusahaan.	1. Penguatan daya saing penduduk usia kerja melalui penguatan UPT Pelatihan Kerja sebagai lembaga strategis untuk membekali kompetensi dan membangun keunggulan kompetisi. 2. Menggerakkan dan melakukan pendampingan alumni UPT Pelatihan Kerja melalui peran UPT Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (UPT PPTK). 3. Mengintensifkan fungsi Kios 3in1 dan meningkatkan jejaring kemitraan dengan dunia usaha. 4. Membangun jaring pengaman TPT melalui Program Pelatihan Alih Kerja (PAKER) atau alih profesi bagi pekerja ter-PHK agar tidak menambah angka penganggur.

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	STRATEGI
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.	1. % pencari kerja yang ditempatkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.</li> <li>3. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.</li> <li>4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> </ol>
3	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif.	1. % kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama.	2. Meningkatkan suasana ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, peran pengawas ketenagakerjaan, dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
4	Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh dalam rangka meningkatnya kesejahteraan pekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. % penurunan kasus kecelakaan kerja.</li> <li>2. % perusahaan yang diawasi yang sudah membayar sesuai UMK.</li> </ol>	3. Melaksanakan komunikasi intensif dengan seluruh stakeholder, terutama Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB).
5	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	1. % transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan koordinasi lintas Provinsi dan Kemnakertrans untuk menambah kuota calon transmigran yang jumlah peminatnya cukup tinggi.</li> <li>2. Melakukan bimbingan pelatihan ketrampilan kerja yang diperlukan sesuai potensi daerah penempatan</li> </ol>

Tabel 4.4  
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dan penyerapan Tenaga Kerja.	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penguatan daya saing penduduk usia kerja melalui penguatan UPT Pelatihan Kerja sebagai lembaga strategis untuk membekali kompetensi dan membangun keunggulan kompetensi.</li> <li>2. Menggerakkan dan melakukan pendampingan alumni UPT Pelatihan Kerja melalui peran UPT Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (UPT PPTK).</li> <li>3. Mengintensifkan fungsi Kios 3in1 dan meningkatkan jejaring kemitraan dengan dunia usaha.</li> <li>4. Membangun jaringan pengaman TPT melalui Program Pelatihan Alih Kerja (PAKER) atau alih profesi bagi pekerja ter-PHK agar tidak menambah angka penganggur.</li> </ol>	Peningkatan keterampilan, kompetensi dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing.

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).</li> <li>2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.</li> <li>3. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.</li> <li>4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang layak di sektor formal dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.</li> <li>2. Pengembangan dan perluasan penciptaan kesempatan kerja di sektor informal yang produktif dan remuneratif.</li> </ol>
Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	1. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif	1. Meningkatkan suasana ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, peran pengawas ketenagakerjaan, dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	Pengelolaan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang dinamis, dialogis dan harmonis.
	2. Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh dalam rangka meningkatnya kesejahteraan pekerja.	2. Melaksanakan komunikasi intensif dengan seluruh stakeholder, terutama Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB).	Peningkatan intensitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penegakan hukum norma ketenagakerjaan dan K3.
Meningkatnya taraf ekonomi dan sosial transmigran.	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan koordinasi lintas Provinsi dan Kemnakertrans untuk menambah kuota calon transmigran yang jumlah peminatnya cukup tinggi.</li> <li>2. Melakukan bimbingan pelatihan ketrampilan kerja yang diperlukan sesuai potensi daerah penempatan.</li> </ol>	Pembinaan dan penempatan transmigran untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan memberikan peluang usaha di kawasan transmigrasi dalam rangka mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan berkualitas.