

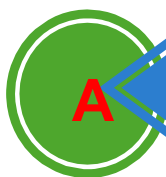


BAB I

PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan melalui program ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian berusaha mewujudkan Sumatera Selatan lebih Maju dengan Visi yang dicanangkan yaitu :

“ SUMSEL MAJU TERUS UNTUK SEMUA ”



LATAR BELAKANG

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dilihat dalam perspektif yang luas mempunyai fungsi sebagai tempat untuk menyajikan kinerja pemerintah kepada masyarakat atas penyelenggaraan Pemerintahan. Untuk itu penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 ini secara garis besar berisi informasi mengenai rencana kinerja dinas serta capaian kinerja selama Tahun 2025. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini berdasarkan pada peraturan perundangan antara lain :

- 1. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat RI Nomor XI/MPR/1998 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;*
- 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan tindak pidana korupsi;*
- 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;*
- 4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;*
- 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;*
- 6. Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 – 2026.*

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dibentuk dalam rangka membantu Gubernur sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Untuk melaksanakan tugas tersebut maka telah ditetapkan Visi yang ingin dicapai yaitu Menjadikan Tenaga Kerja dan Transmigran yang Produktif dan Berkualitas. Visi tersebut telah dijabarkan ke dalam beberapa misi, tujuan, dan sasaran yang tertuang dalam Rencana Strategis Dinas.

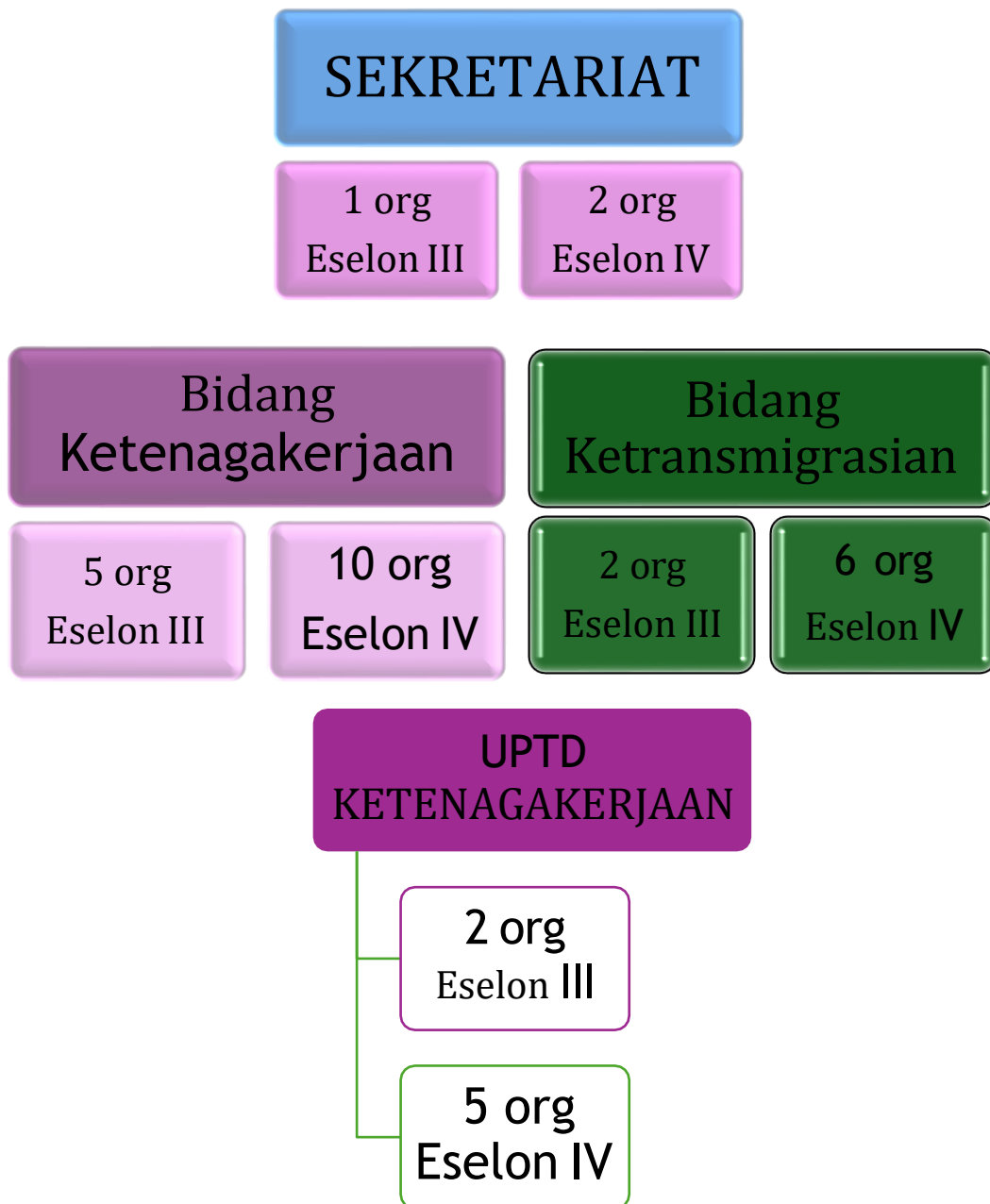
Untuk menilai capaian kinerja dari Program yang telah tertuang didalam Renstra dan Renja, maka disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). LKjIP merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi dan hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Laporan Kinerja ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2024 dan alat bantu dalam upaya perbaikan kinerja Dinas secara berkesinambungan di masa yang akan datang.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, maka telah dibentuk Perangkat Daerah baru berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016. Penjabaran lebih lanjut adalah dengan terbitnya Peraturan daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Untuk melaksanakan ketentuan pasal 4 Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 telah ditetapkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Sesuai Peraturan Gubernur dimaksud, tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan adalah membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, sedangkan Kepala Dinas mempunyai fungsi sebagai berikut :

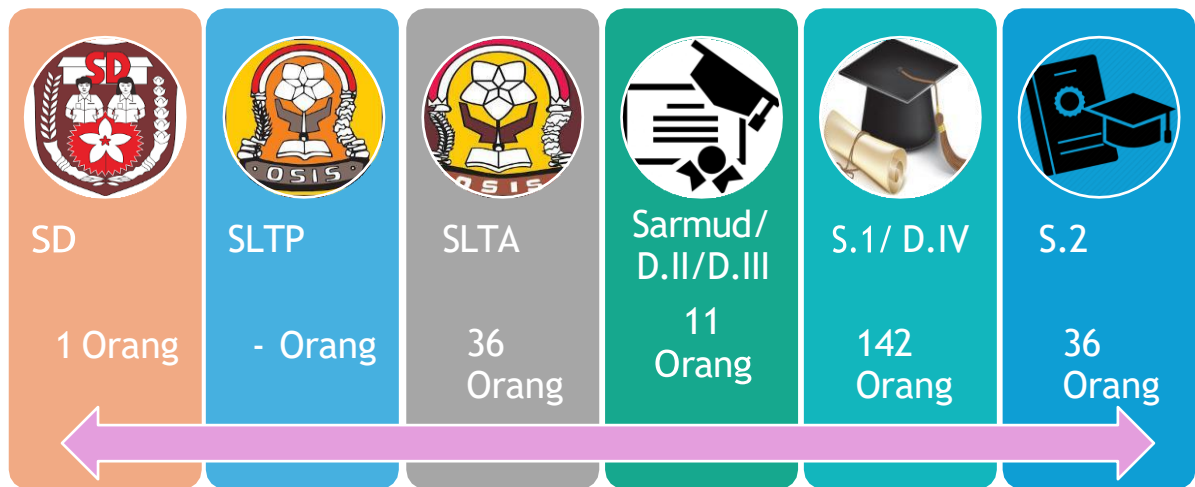
- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian di provinsi;
- b. pembinaan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian di kabupaten/kota;
- c. pengkoordinasian program dan kegiatan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian secara lintas sektor/instansi, dan kabupaten/kota;
- d. pembinaan unit pelaksana teknis dinas;
- e. pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum lintas kabupaten/kota;
- f. pelaksanaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- g. penempatan dan perluasan tenaga kerja;
- h. pelaksanaan hubungan industrial, syarat kerja, dan jaminan sosial;
- i. pelaksanaan pengawasan terhadap norma kerja, norma kesehatan dan keselamatan kerja;
- j. pelaksanaan penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi;
- k. pelaksanaan pembinaan pengembangan usaha ekonomi dan sosial budaya;
- l. pelaksanaan penelitian di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian;
- m. pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah; dan
- n. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan 2 urusan yaitu Urusan wajib Non Pelayanan Dasar Bidang Ketenagakerjaan dan Urusan Pilihan Bidang Ketrasmigrasian. Kepala Dinas dibantu oleh 9 Unit Eselon III dan 27 Unit eselon IV dengan rincian sebagai berikut :

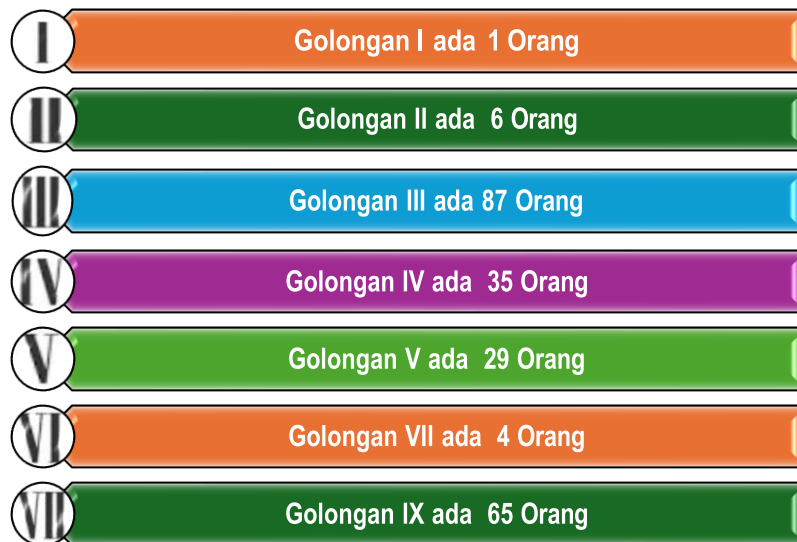


Dalam melaksanakan Program dan Kegiatan pada tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan didukung personil sebanyak 226 orang yang dikelompokkan berdasarkan klasifikasi dibawah ini :

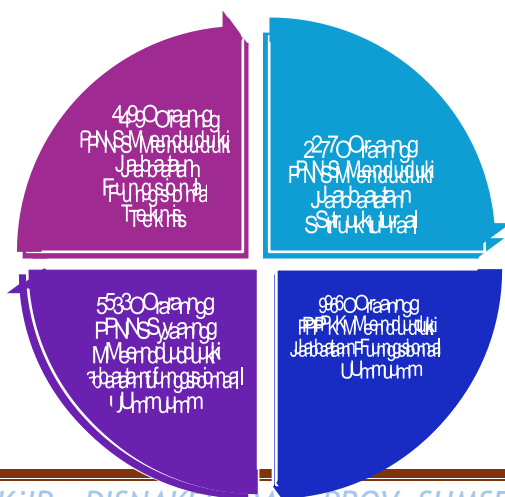
1. Menurut Tingkat Pendidikan : 226 org



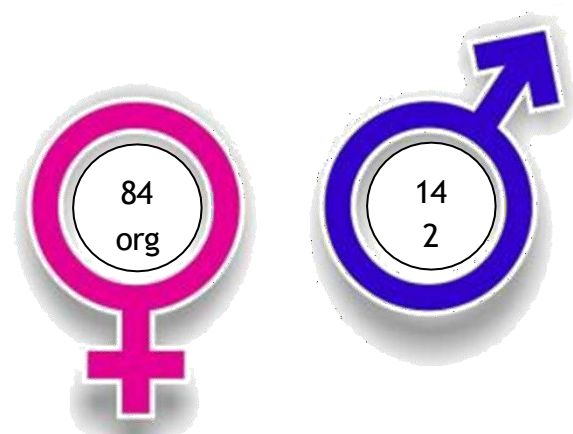
2. Menurut Golongan.



3. Menurut Jabatan / Non Jabatan



4. Menurut Jenis kelamin





Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari 2 (dua) UPTD. Sebagai gambaran berikut kami uraikan fungsi masing-masing UPTD tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera selatan Nomor : 13 Tahun 2018 tanggal 17 Januari 2018 tentang Pembentukan, uraian tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan :



1. Balai Latihan Kerja Pengembangan Produktivitas Keterampilan Transmigrasi,

mempunyai fungsi :

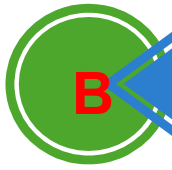
- a. Penyusunan program kerja pelatihan tenaga kerja, pelatihan keterampilan transmigrasi pengembangan produktivitas dan pemasaran program dan hasil latihan;
- b. Pelaksanaan koordinasi pelatihan keterampilan tenaga kerja, transmigrasi, dan pelatihan produktivitas serta sertifikasi;
- c. Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait, perusahaan, lembaga pelatihan swasta dan usaha kecil menengah;
- d. Penempatan lulusan peserta pelatihan berkoordinasi dengan instansi terkait, BUMN/swasta, bursa kerja pada Dinas Tenaga Kerja, bursa kerja swasta, dan jejaring pelatihan lainnya;
- e. Pelaksanaan monitoring lulusan/alumni pelatihan melalui jejaring pelatihan ketenagakerjaan yang ada;

- f. Pembinaan pegawai UPTD, pegawai fungsional / instruktur dan penggerak swadaya masyarakat;
- g. Melaksanakan urusan tata usaha dan rumah tangga UPTD;
- h. Pembagian tugas kepada Kepala Subbagian, Kepala
- i. Seksi dan pelaksanaan serta fungsional;
- j. Pengevaluasian pelaksanaan kegiatan;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan;



2. Balai Higiene Perusahaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan Kegiatan Penyelidikan dan pengujian di Bidang Higiene Perusahaan, Kesehatan Kerja, Peyerasian antara Pekerja dan Lingkungan Kerja serta Peralatan (Ergonomi) dan Gizi Kerja dan Keselamatan Kerja;
- b. Pelaksanaan Pelatihan, Pemberian Petunjuk serta Bantuan Teknik Higiene Perusahaan, Kesehatan Kerja, Ergonomi dan Kesehatan Kerja kepada yang bersangkutan;
- c. Penyiapan Pelaksanaan Penyelenggaraan kegiatan Pengujian dan Pelatihan Higiene Perusahaan, Kesehatan Kerja, Ergonomi dan Keselamatan Kerja serta penyusunan Program
- d. Pelaksanaan Urusan Tata Usaha dan Rumah Tangga Balai;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.



ISU STRATEGIS DAN MASALAH

Permasalahan-permasalahan bidang ketenagakerjaan yang masih menjadi isu strategis dapat diidentifikasi sebagai berikut :

ISU STRATEGIS

Isu Strategis pada urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

1. Angka pengangguran yang masih Perlu diperhatikan

Keadaan Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan periode Agustus 2024- Agustus 2025 menunjukkan kondisi yang membaik dan mencapai target RPJMD Provinsi Sumatera Selatan yang sebesar 3,86. Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) menurun dari 3,86% pada tahun 2024 menjadi 3,69% pada tahun 2025. Persentase Penduduk Bekerja Tidak Penuh (<35 jam per minggu) masih cukup tinggi yaitu sebesar 38,15 %, dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup menyebabkan para pencari kerja terpaksa menerima atau melakukan pekerjaan apa saja meskipun tidak sesuai dengan pendidikan atau skill yang dimiliki.

2. Rendahnya Daya Saing Tenaga Kerja

Tingginya Angkatan Kerja di Provinsi Sumatera Selatan belum seluruhnya memberikan dampak positif bagi perkembangan ketenagakerjaan. Rendahnya mutu Sumber Daya Manusia mengakibatkan tenaga kerja yang ada tidak memiliki daya saing. Penduduk Bekerja dengan Tingkat pendidikan rendah atau SD kebawah sebesar 1.27% dan tidak dimilikinya kompetensi menjadi penyebabnya. Untuk peningkatan daya saing, kehadiran BLK diharapkan dapat membantu para pencari kerja mendapatkan pelatihan dan kompetensi, namun peningkatan daya saing ini terkendala dengan kondisi BLK pada saat ini seperti belum disusunnya semua standar kompetensi, belum semua instruktur memiliki sertifikasi kompetensi, sarana dan prasarana belum seluruhnya sesuai dengan kebutuhan industri dan sertifikasi kompetensi belum dipakai sebagai dasar penggajian. Tingkat produktivitas sektor pertanian sebagai penyerap tenaga kerja yang cukup banyak masih rendah dibandingkan sektor lainnya.

3. Ketidakseimbangan pasar Kerja

Ketidakseimbangan pasar kerja disebabkan belum berkualitasnya pasar kerja dan penempatan tenaga kerja. Pasar kerja yang kurang berkualitas ditandai dengan pendidikan angkatan kerja yang masih relatif rendah, penganggur berpendidikan rendah dan menengah serta banyaknya setengah penganggur. Dalam konteks pasar kerja global bahwa TKI memberikan kontribusi sumbangan devisa yang cukup besar namun masih banyak permasalahan yang dihadapi.

4. Rendahnya kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Masih rendahnya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan disebabkan sistem Jaminan Sosial Nasional belum merata untuk seluruh pekerja baik formal maupun informal. Pada umumnya pekerja yang sudah dilindungi jaminan sosial ketenagakerjaan adalah pekerja sektor formal. Pekerja sektor formal Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025 berjumlah **1.656,19 orang (36,87%)** sedangkan sektor informal berjumlah **2.836,38 ribu orang (63,13%)**. Sebab lain adalah pelayanan dan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun belum mencakup untuk kelompok penduduk tertentu yang berkebutuhan khusus. Kesenambungan finansial BPJS Ketenagakerjaan juga masih diragukan terutama pada jaminan pensiun berkaitan dengan angka harapan hidup yang semakin baik, sehingga dimungkinkan kondisi keuangan BPJS tidak mencukupi untuk pembayaran seluruh manfaat pensiun.

5. Masih terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial terjadi karena kurang harmonisnya kondisi hubungan industrial perusahaan, belum tercapainya kondisi hubungan kerja yang harmonis di tempat kerja dan belum optimalnya peran dan fungsi serta jumlah sarana hubungan industrial seperti Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Bipartit, Tripartit, peran Serikat Pekerja dan Asosiasi Pengusaha. Pengupahan juga masih sering menjadi permasalahan yaitu perbedaan persepsi pengupahan antara pekerja dan pengusaha. Perusahaan cenderung memberlakukan upah minimum sebagai standar upah di

perusahaan, sedangkan pekerja menjadikan upah untuk meningkatkan kesejahteraan. Permasalahan Sistem Outsourcing yang mempengaruhi hak-hak pekerja seperti perbedaan pandangan dalam penetapan pekerjaan pokok dan penunjang juga masih menjadi isu yang patut mendapatkan perhatian.

Hubungan antara pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan hanya didasarkan hak dan kewajiban sehingga prinsip musyawarah dan mufakat sulit tumbuh di perusahaan.

6. Belum optimalnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan

Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan yang meliputi penerapan norma Kerja dan Norma K3 serta pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan yang belum optimal disebabkan oleh terbatasnya jumlah Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan. Minimnya kualitas dan kuantitas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan juga ikut mempengaruhi pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan kepada masyarakat.

Di bidang Keteransmigrasian beberapa hal yang masih menjadi isu strategis adalah sebagai berikut :

1. Banyaknya permasalahan lahan yang perlu penanganan secara teknis.

Permasalahan lahan disebabkan oleh keterbatasan lahan yang clear dan clean karena masih ada sisa beban tugas penyelesaian sertifikat kepemilikan lahan dan belum adanya regulasi Peraturan Presiden/Instruksi Presiden sebagai payung hukum dalam penyelesaian sertifikat kepemilikan lahan transmigrasi.

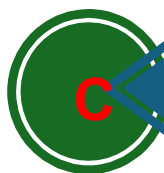
2. Belum optimalnya dukungan pemangku kepentingan.

Sinergi program dan dukungan anggaran untuk pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi tidak maksimal disebabkan oleh belum optimalnya pengelolaan data dan informasi, serta hasil penelitian dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi. Permasalahan ini disebabkan belum terjalinnya kerjasama antar daerah, lintas sektor, pemerintah dan non pemerintah dan rendahnya kapasitas SDM dan kelembagaan dalam pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kawasan transmigrasi.

MASALAH UTAMA

Masalah Utama pada urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

1. Belum Optimalnya kesempatan kerja.
2. Masih perlu ditingkatkannya Iklim ketenagakerjaan yang kondusif dalam hubungan kerja.
3. Masih adanya kasus lahan transmigrasi.



SISTEM PELAPORAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025, disusun dengan sistematika sebagai berikut:

No	Bab	Uraian
1	I. PENDAHULUAN	Menjelaskan secara singkat tentang gambaran umum Organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama yang sedang dihadapi organisasi
2	II. PERENCANAAN KINERJA	Menjelaskan tentang ringkasan / ikhtisar perjanjian kinerja Tahun 2025.
3	III. AKUNTABILITAS KINERJA	Menjelaskan tentang : A. Capaian kinerja organisasi, pernyataan kinerja sasaran organisasi dilakukan analisis capaian kinerja dengan cara : 1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025 2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir 3. Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra. 4. Analisis penyebab keberhasilan /kegagalan atau peningkatan /penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan 5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya. 6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja B. Realisasi Anggaran Menjelaskan tentang realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan Perjanjian Kinerja.
	IV. PENUTUP	Menjelaskan tentang Kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya.