

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja merupakan proses penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategi (Renstra) yang mencakup periode tahunan. Rencana kinerja menggambarkan kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah dan indikator kinerja beserta target-targetnya berdasarkan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategi. Target kinerja tahunan di dalam rencana kinerja ditetapkan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Target kinerja tersebut merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam satu periode tahunan yang dijabarkan dalam Perjanjian Kinerja. Informasi yang termuat dalam rencana kinerja antara lain : sasaran yang ingin dicapai pada periode yang bersangkutan, indikator kinerja sasaran dan targetnya, program, kegiatan serta kelompok indikator kinerja dan targetnya, serta keterangan yang antara lain menjelaskan keterkaitan kegiatan dengan sasaran, kebijakan dan programnya, serta keterkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi.

Didalam perencanaan kinerja telah tertuang perjanjian kinerja yang merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi pembangunan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025–2029 serta mendukung pencapaian target pembangunan nasional yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), Dinas Tenaga Kerja dan Transigrasi Provinsi Sumatera Selatan menetapkan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, dan kebijakan umum sebagai dasar penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra) tahun 2025–2029.

Tujuan yang ingin dicapai dari urusan wajib non pelayanan dasar bidang ketenagakerjaan dan urusan pilihan bidang ketransmigrasian di Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut :

Tujuan:

Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja.

Dengan sasaran yaitu :

Bidang Ketenagakerjaan:

1. Meningkatnya tingkat kesempatan kerja;
2. Meningkatnya iklim ketenagakerjaan yang kondusif dalam hubungan kerja.

Bidang Ketransmigrasian:

1. Terciptanya pemantapan transmigran.

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Selatan
Tahun 2025-202G

NSPK (Nor ma, Stan d ar, Pros e dur, dan Krite ria)	Sasaran RPJMD yang Relevan	Tujuan	Sasaran	Program	Indikator Kinerja Tujuan/Sasara n	Baseline 2024	Tar get 20 25	Ta rg et 20 26	Targ et 202 7	Tar get 20 28	Tar get 20 29	Target 2030
		Meningkat nya kesempata n dan produktivi tas tenaga kerja.	Meningkat ny a Tingkat Kesempat an Kerja	Penempata n Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	70,82	70,83%	70,84%	70,85%	70,86%	70,87%	70,88%
					Tingkat Pengangguran Terbuka	3,86	3,82-3,93	3,75-3,90	3,70-3,85	3,70-3,85	3,29-3,67	3,16-3,61
					Proporsi penciptaan lapangan kerja formal	37,66	40%	42,10%	44,20%	46,30%	48,40%	49,40%
					Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di dalam negeri	72,70	73%	74%	75%	76%	77%	78%
					Persentase penyandang disabilitas bekerja di sektor formal	n/a	23 %	24 %	25%	26 %	27 %	28 %

					Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan ^{a)}		70%	70%	75%	75%	75%	75%
				Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Kab/Kota yang Menyusun Rencana Tenaga Kerja Daerah	35%	35 %	58%	88%	100%	100%	29%
				Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	84.623.111	84.700.000	84.800.000	84.900.000	85.000.000	85.100.000	85.200.000
					Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkatkan Produktivitasnya	2,6 %	2,7%	2,8%	2,9%	3%	3,1%	3,2%
					Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi ^{b)}	7,95%	7,95%	8,00%	8,05%	8,10%	8,15%	8,20%
					Persentase Peserta PBK yang berhasil ditempatkan	27,16%	28%	30%	32%	34%	36%	38%
			Meningkatnya Iklim Ketenagakerjaan yang kondusif dalam hubungan kerja	Hubungan Industrial	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Provinsi	31,94%	49%	50%	52%	55%	60%	65%
					Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya	70%	70%	72%	74%	77%	80%	82%

				Persentase perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) ^{b)}	62%	65%	67%	70%	71%	73%	75%
				Jumlah Pekerja pada Perusahaan Yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hal Pkrja dan Dialog Sosial							

				Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) ^{a)}	65	70	73	75	77	80	83
				Perselisihan buruh dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah daerah	5	5	5	5	5	5	5
				Besaran Pemeriksaan Perusahaan	250	250	275	300	325	350	375
				Persentase perusahaan yang memiliki sertifikasi K3	200	200	250	275	300	325	350
				Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan ^{b)}	70,26	71	72	73	74	75	76

			Terciptanya Pemantapan Transmigran	Nilai rata-rata indeks perkembangan 52 kawasan transmigrasi prioritas nasional yang direvitalisasi	57,29	57,35	57,40	57,45	57,50	57,55	57,60
				Perencanaan Transmigrasi	100	100	100	100	100	100	100

				Pembanguna n Transmigrasi	100	100	100	100	100	100	100

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Strategi dan Arah Kebijakan Rencana Strategis:

Strategi untuk mewujudkan sasaran 1 yaitu meningkatnya tingkat kesempatan kerja dapat ditempuh dengan :

1. Meningkatkan ketersediaan lapangan kerja;
2. Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing;

Strategi untuk mewujudkan sasaran 2 yaitu Meningkatnya iklim ketenagakerjaan yang kondusif dalam hubungan kerja dapat ditempuh dengan :

1. Meningkatkan kondisi hubungan kerja yang kondusif;
2. Penegakan hukum ketenagakerjaan;

Strategi untuk mewujudkan sasaran 3 yaitu terciptanya pemantapan transmigran dapat ditempuh dengan :

1. Meningkatkan pelaksanaan transmigrasi;
2. Meningkatkan kualitas pembangunan kawasan transmigrasi;
3. Meningkatkan pemberdayaan dan kapasitas transmigran dalam pengembangan kawasan transmigrasi.

Arahan Kebijakan untuk mewujudkan strategi yaitu :

- a. Meningkatkan Ketersediaan Lapangan Kerja:
 1. Peningkatan pelayanan antar kerja lintas daerah;
 2. Peningkatan jaringan kerjasama dalam penempatan tenaga kerja;
 3. Peningkatan perluasan kesempatan kerja;
 4. Peningkatan perlindungan PMI;
 5. Menyusun Rencana Tenaga Kerja Makro;
 6. Peningkatan pengelolaan informasi pasar kerja;
 7. Melaksanakan Job Fair/Bursa Kerja;
- b. Meningkatkan Tenaga Kerja Yang Berdaya Saing:
 1. Peningkatan pelaksanaan latihan kerja berdasarkan klaster kompetensi;
 2. Memperbanyak pengadaan sarana pelaksanaan pelatihan kerja;
 3. Peningkatan pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
 4. Melakukan pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
 5. Pemberian penghargaan kepada perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas.
- c. Meningkatkan Kondisi Hubungan Kerja Yang Kondusif:
 1. Melakukan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama;

2. Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
 3. Melaksanakan operasional lembaga kerja sama tripartit daerah Provinsi;
 4. Melakukan penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMPSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK);
 5. Pengembangan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja.
- d. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan :
1. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan;
 2. Peningkatan perlindungan hak-hak pekerja.
- e. Meningkatkan Pelaksanaan Transmigran:
1. Melakukan identifikasi potensi kawasan transmigrasi
 2. Advokasi dan musyawarah penetapan kawasan;
 3. Penyediaan tanah untuk pembangunan kawasan transmigrasi.
- f. Meningkatkan Kualitas Pembangunan Transmigrasi:
1. Koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi antar pemerintah daerah Kabupaten/Kota;
 2. Penyiapan lingkungan hunian fisik, sosial, ekonomi bagi penduduk setempat dan transmigran;
 3. Penyuluhan transmigrasi;
 4. Pelatihan transmigrasi;
 5. Penyesuaian lingkungan baru transmigrandi kawasan transmigrasi;
 6. Melakukan monitoring dan evaluasi ke lokasi transmigrasi.
- g. Meningkatkan Pemberdayaan dan Kapasitas Transmigran dalam Pengembangan Kawasan Transmigrasi :
1. Pengembangan satuan permukiman pada tahap pemantapan;
 2. Penguatan SDM dalam rangka pemantapan satuan permukiman.

Arah Kebijakan strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan lima tahun ke depan disusun berdasarkan tujuan sasaran, strategi, dan arah kebijakan RPJMD . Rincian kebijakan tersebut disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Arah Kebijakan Renstra

No	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA	Ket
	MISI V : Memperluas kesempatan berusaha dan lapangan kerja serta perlindungan sosial yang terjaga untuk menurunkan angka kemiskinan TUJUAN RPJMD : Peningkatan Kesejahteraan Sosial Masyarakat SASARAN RPJMD : Meningkatkan Penyediaan Kesempatan Kerja yang Luas Bagi Masyarakat	1. Memperluas jaringan k	1. Peningkatan pelayanan antar kerja lintas daerah; 2. Peningkatan jaringan kerjasama dalam penempatan tenaga kerja; 3. Peningkatan perluasan kesempatan kerja; 4. Peningkatan perlindungan PMI; 5. Menyusun Rencana Tenaga Kerja Makro;	
		2. Meningkatkan kualitas pengelolaan informasi bursa kerja	1. Peningkatan pengelolaan informasi pasar kerja; 2. Melaksanakan Job Fair/Bursa Kerja;	
		3. Meningkatkan keterampilan tenaga kerja	1. Peningkatan pelaksanaan latihan kerja berdasarkan klaster kompetensi; 2. Memperbanyak pengadaan sarana pelaksanaan pelatihan kerja; 3. Peningkatan pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja; 4. Melakukan pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;	
		4. Meningkatkan kinerja pelatihan kerja	-	

		5. Meningkatkan kemudahan akses bagi kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas	1. Pemberian penghargaan kepada perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas 2. Melakukan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama; 3. Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan; 4. Melaksanakan operasional lembaga kerja sama tripartit daerah Provinsi; 5. Melakukan penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMPSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK);	
--	--	--	--	--

			6. Pengembangan pelaksana an jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja. 7. Penyelenggaraan pengawas an ketenagakerjaan; 8. Peningkatan perlindungan hak-hak pekerja. 9. Melakukan identifikasi potensi kawasan transmigrasi 10. Advokasi dan musyawarah penetapan kawasan; 11. Penyediaan tanah untuk pembangunan kawasan transmigrasi. 12. Koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi antar pemerintah daerah Kabupaten/Kota; 13. Penyiapan lingkungan hunian fisik, sosial, ekonomi bagi penduduk setempat dan transmigran; 14. Penyuluhan transmigrasi; 15. Pelatihan transmigrasi; 16. Penyesuaian lingkungan baru transmigran di kawasan transmigrasi; 17. Melakukan monitoring dan evaluasi ke lokasi transmigrasi. 18. Pengembangan satuan permukiman pada tahap pemantapan; 19. Penguatan SDM dalam rangka pemantapan satuan permukiman.	
--	--	--	--	--

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi dan arah kebijakan, maka disusun langkah-langkah rencana strategis yang lebih operasional untuk kurun waktu lima tahun (2025-2029), meliputi program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja dan pendanaan indikatif. Program ini merupakan penjabaran dari kebijakan strategis

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang akan dilaksanakan mencakup program pokok :

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja;
3. Program Penempatan Tenaga Kerja;
4. Program Hubungan Industrial;
5. Program Pengawasan Ketenagakerjaan;
6. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi;
7. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
8. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Untuk mendukung program pokok tersebut dapat berjalan dengan baik dan lancar akan dilaksanakan program-program penunjang yang berupa Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah provinsi

Perjanjian Kinerja antara Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dengan Gubernur Sumatera Selatan Tahun 2025 telah ditandatangani oleh masing-masing pihak yang berisikan Sasaran, Indikator Kinerja dan Target yang akan dicapai dalam 1(satu) tahun yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Sumatera Selatan

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1.	Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja	1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	70,83
		2. Tingkat Produktivitas Tenaga kerja	Rupiah	84.700.000
2.	Meningkatnya Iklim Ketenagakerjaan yang kondusif dalam hubungan Kerja	1. Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-hak Dasarnya	Persen	70
3.	Terciptanya Pemantapan Transmigran	1. Nilai Rata-rata Indeks Perkembangan 52 kawasan Transmigran Prioritas Nasional yang direvitalisasikan	Index	57,35

Gambar 2.1
Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jln. Jend. A. Yani No. 284, 14 Ulu Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Telepon 510559 Faksimile. 511539 Kode Pos 30264
E-Mail : nakertranssumsel@gmail.com Website : www.disnakertrans.sumseprov.go.id

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Indra Bangsawan, S.H., M.M.
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama : H. Herman Deru
Jabatan : Gubernur Sumatera Selatan

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Palembang, 2025

Pihak Kedua
Gubernur Sumatera Selatan,

H. Herman Deru

Pihak Pertama
Kepala Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Sumatera Selatan,

H. Indra Bangsawan, S.H., M.M.
Pembina Utama Muda IV/c
NIP. 197005091992031001

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA SELATAN

No.	Sasaran Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatnya Kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja	1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	70,83
		2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	84.700.000
2.	Meningkatnya Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif Dalam Hubungan Kerja	1. Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya	Persen	70
3.	Terciptanya Pemantapan Transmigran	1. Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi	Index	57,35

Program	Anggaran	Keterangan
1. Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	Rp 28.945.800.324	APBD
2. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 340.000.000	APBD
3. Penempatan Tenaga Kerja	Rp 333.750.000	APBD
4. Hubungan Industrial	Rp 166.762.000	APBD
5. Pengawasan Ketenagakerjaan	Rp 317.936.000	APBD
6. Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp 133.368.000	APBD
7. Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp 29.365.500	APBD

Palembang, 2025

Gubernur Sumatera Selatan,

H. Herman Deru

Kepala Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Sumatera Selatan,

H. Indra Bangsawan, S.H., M.M.
Pembina Utama Muda IV/c
NIP. 197005091992031001

Gambar 2.2

Indikator Kinerja Utama

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi

Provinsi Sumatera Selatan

INDIKATOR KINERJA UTAMA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2025-2029

Nama Organisasi : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

Urusan : - Tenaga Kerja
- Transmigrasi

Tugas : Melaksanakan Kewenangan Desentralisasi dan Dekonsentrasi serta Tugas Pembantuan di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

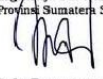
Fungsi : a. Penyusunan Kebijakan Teknis di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian
b. Pemberian Perizinan dan Pelaksanaan Pelayanan Umum Lintas kabupaten/Kota
c. Pembinaan Teknis di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Kabupaten/Kota
d. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas
e. Pelaksanaan Urusan Kesekretariatan Dinas
f. Penetapan Jaminan Kesejahteraan Purna Kerja dan Tenaga Asing
g. Penetapan dan Pengawasan atas Pelaksanaan Upah Minimum
h. Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dan Ketransmigrasian
i. Penelitian Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian
j. Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan oleh Gubernur dengan Tugas dan Fungsinya

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Definisi Operasional	Rumus Penghitungan	Sumber data	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Meningkatnya Kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	Persentase penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang termasuk dalam angkatan kerja (bekerja dan mencari pekerjaan) terhadap seluruh penduduk usia kerja (15 tahun ke atas)	$\frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}} \times 100\%$	Berita Resmi Statistik (BRS)	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	Pengukuran perbandingan antara jumlah hasil kerja (output) dengan jumlah masukan (input) dalam kurun waktu tertentu	$\frac{\text{PDRB Tahun Berjalan (ADHK)}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100$	Berita Resmi Statistik (BRS)	Bidang Pelatihan dan Produktivitas

2.	Meningkatnya Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif Dalam Hubungan Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya	Persen	Rasio antara jumlah tenaga kerja yang seluruh hak dasarnya telah dipenuhi dan dilindungi oleh undang-undang dengan total tenaga kerja yang ada, dikalikan 100%	$\frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100\%$	Bidang Pembinaan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan/ Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial	Bidang Pembinaan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan/ Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial
3.	Tereciptanya Pemantapan Transmigrasi	Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi	Index	Rata-rata nilai indeks Perkembangan (IP) dari 52 kawasan tersebut yang dijadikan sebagai indikator kinerja utama dalam program revitalisasi kawasan transmigrasi nasional	Rata-rata nilai indeks Perkembangan (IP) dari 52 kawasan tersebut yang dijadikan sebagai indikator kinerja utama dalam program revitalisasi kawasan transmigrasi nasional	Kementerian Transmigrasi	Bidang Pembinaan Pengembangan Usaha Ekonomi dan Sosial Budaya/ Bidang Permukiman dan Penempatan Transmigrasi

Palembang, 2025

Kepala Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Sumatera Selatan



H. Indra Bangsawan, S.H., M.M
Pembina Utama Muda IV/c
NIP. 197005091992031001