



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

TAHUN ANGGARAN 2025

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	
Gambaran Umum Organisasi	1
BAB II. PERENCANAAN KINERJA	
Penetapan Kinerja.....	14
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	31
B. Realisasi Anggaran tahun 2025	51
BAB IV. P E N U T U P	
A. Kesimpulan	54
B. Langkah Strategis	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tujuan dan sarana Renstra Disnakertrans.....	16
Tabel 2.2 Arah Kebijakan Renstra	24
Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	24
Tabel 3.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja.....	32
Tabel 3.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Ini dan Sebelumnya	32
Tabel 3.3 Indikator Kinerja	33
Tabel 3.4 Perbandingan target dan Realisasi Tahun 2025 TPAK	34
Tabel 3.5 Indikator Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas.....	36
Tabel 3.6 Indikator Kinerja yang digunakan Pengukuran Keberhasilan	38
Tabel 3.7 Perbandingan Target Realisasi Tingkat Produktifitas 2021 - 2025.....	39
Tabel 3.8 Perbandingan Target dan Realisasi Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya Tahun 2021 - 2025	41
Tabel 3.9 Perbandingan Target dan Realisasi Nilai Rata-Rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional Tahun 2021 - 2025	44

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 3.1 Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2025 TPAK	34
Grafik 2.2 Perbandingan Capaian Kinerja Sumsel dan Standar Nasiaonal 2025	35
Grafik 3.3 Perbandingan Realisasi Target Tahun 2025 Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	38
Grafik 3.4 Perbandingan Capaian Kinerja Sumsel dan Standar Nasiaonal 2025	39
Grafik 3.5 Target dan Realisasi Tahun 2025 Indikator Persentase Tenaga Kerja Yang Terlindungi hak-hak Dasarnya	41
Grafik 3.6 Perbandingan Capaian Kinerja Sumsel dan Standar Nasional Tahun 2025 ..	42
Grafik 3.7 Target dan Realisasi 2025 Indikator Nilai Rata-Rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Trasmigrasi Prioritas Nasional yang Direvalitasi.....	44
Grafik 3.8 Perbandingan Capaian Kinerja Sumsel dan Standar Nasiaonal 2025	45
Grafik 3.9 Proyeksi dan Realisasi Tahun 2025 Indikator Kinerja TPT	47
Tabel 3.7 Perbandingan Target Realisasi Tingkat Produktifitas 2021 - 2025.....	39
Tabel 3.8 Perbandingan Target dan Realisasi Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya Tahun 2021 - 2025	41
Tabel 3.9 Perbandingan Target dan Realisasi Nilai Rata-Rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional Tahun 2021 - 2025.....	44

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Sumatera Selatan 28

Gambar 2.2 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Sumatera Selatan 30

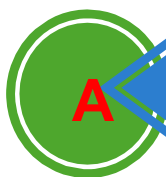


BAB I

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.

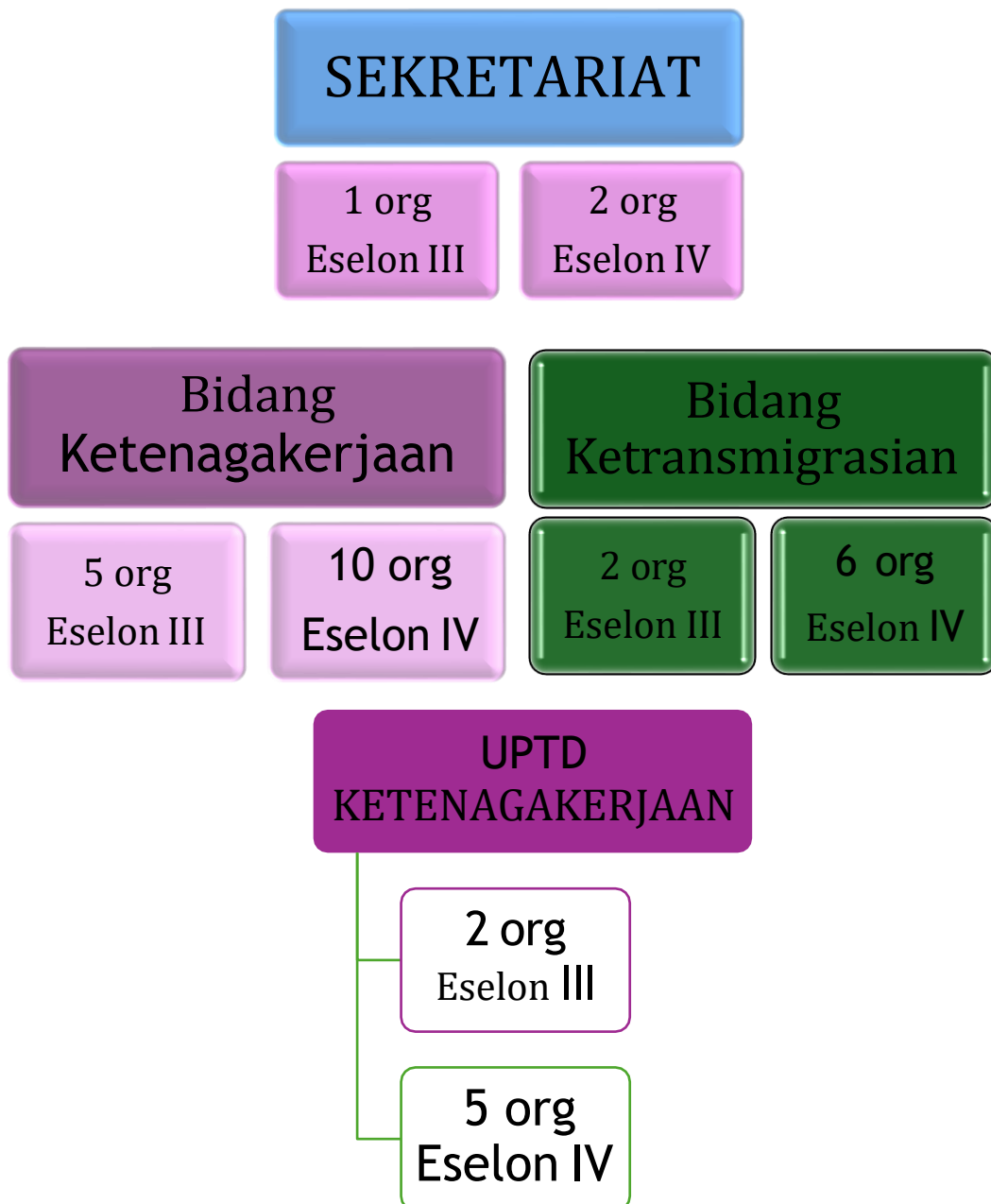
Untuk menilai capaian kinerja dari Program yang telah tertuang didalam Renstra dan Renja, maka disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). LKjIP merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal 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 :

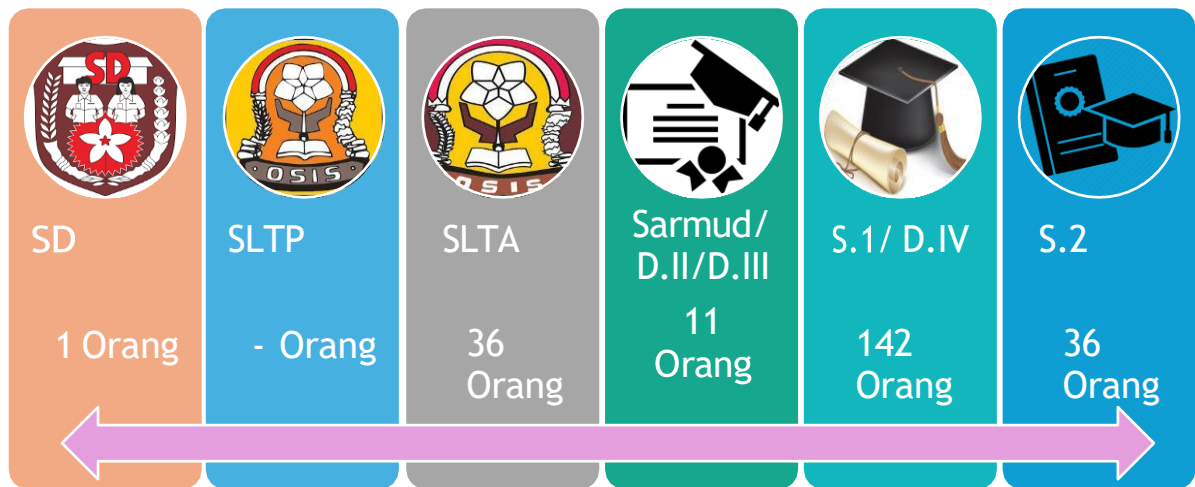
- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian di provinsi;
- b. pembinaan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian di kabupaten/kota;
- c. pengkoordinasian program dan kegiatan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian secara lintas sektor/instansi, dan kabupaten/kota;
- 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 :

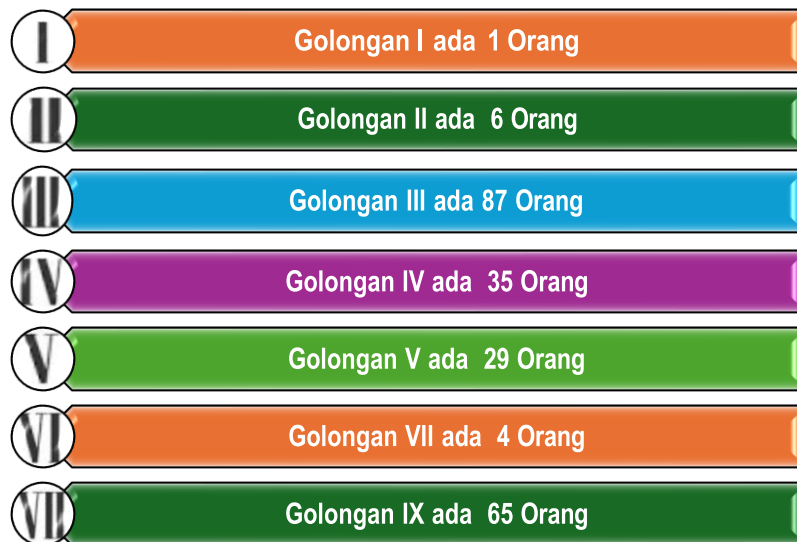


Dalam melaksanakan Program dan Kegiatan pada tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan didukung personil sebanyak 226 orang yang dikelompokkan berdasarkan klasifikasi dibawah ini :

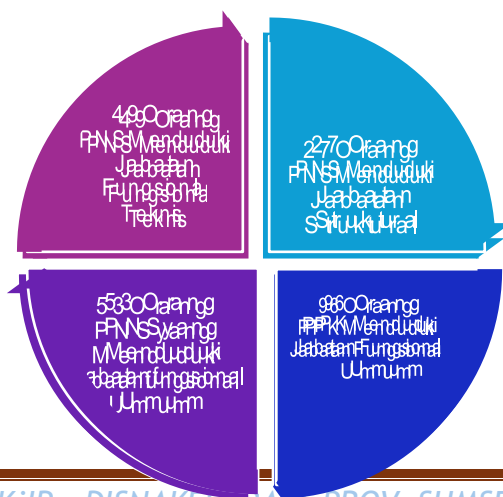
1. Menurut Tingkat Pendidikan : 226 org



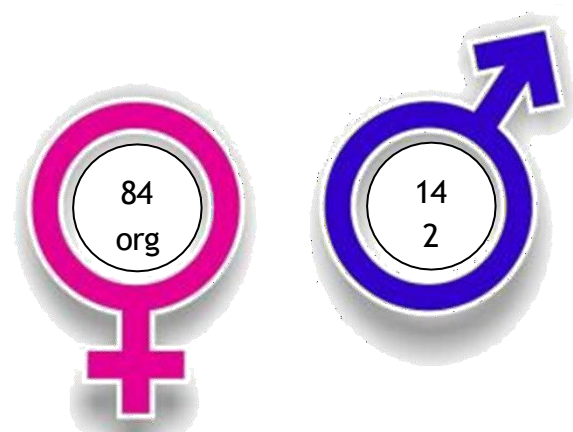
2. Menurut Golongan.



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 :

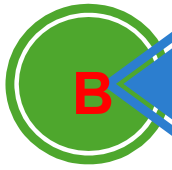
- a. Penyusunan program kerja pelatihan tenaga kerja, pelatihan keterampilan transmigrasi pengembangan produktivitas dan pemasaran program dan hasil latihan;
- b. Pelaksanaan koordinasi pelatihan keterampilan tenaga kerja, transmigrasi, dan pelatihan produktivitas serta sertifikasi;
- c. Pelaksanaan 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.

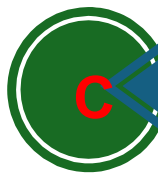
2. Belum optimalnya dukungan pemangku kepentingan.

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.

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

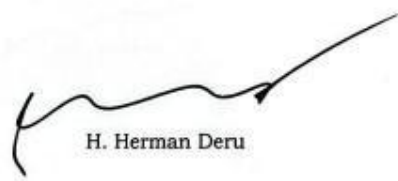
selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

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.

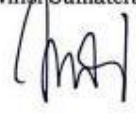
Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

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

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Agar dapat menggambarkan akuntabilitas kinerja, maka perlu diketahui capaian kinerja organisasi dengan cara membandingkan antara target dan realisasi serta membandingkan antara realisasi tahun berjalan dengan tahun sebelumnya. Berikut ini diuraikan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan indikator-indikator yang telah disusun dalam penetapan kinerja.

CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 diukur dengan maksud untuk mengetahui keberhasilan Dinas dalam melaksanakan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Indikator yang digunakan adalah indikator kinerja sasaran, yang dirumuskan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025.

Capaian indikator kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 merupakan tingkat pencapaian target dari indikator kinerja sasaran yang dicapai pada Tahun 2025 diukur dengan membandingkan nilai indikator kinerja sasaran antara realisasi dengan target, yang ditampilkan dalam bentuk persentase (%).

Tabel 3.1
Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tingkat Capaian Tahun 2025			
1	2	3	Satuan	Target	Realisasi	%
1.	Meningkatnya Kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	70,83	69,88	98,66
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	84.700.000	88.900.117	104,95
2.	Meningkatnya Iklim Ketenagakerjaan yang kondusif Dalam Hubungan Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya	%	70	72,6	103,71
3.	Terciptanya Pemantapan Transmigran	Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi	%	57,35	61,01	106,38

Tabel 3.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun serta Capaian Kinerja Tahun ini, Tahun Lalu dan Beberapa Tahun

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatnya Kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	68,77	69,31	70,72	70,82	69,88
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	78.093.626	80.070.867	82.044.397	84.623.111	88.900.117
2.	Meningkatnya Iklim Ketenagakerjaan yang kondusif Dalam Hubungan Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya	%	NA	NA	NA	NA	72,6
3.	Terciptanya Pemantapan Transmigran	Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi	%	58,11	55,48	57,23	61,01	61,01

Dari Tabel 3.2. diatas, capaian kinerja masing-masing sasaran pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah Persentase Penduduk Usia kerja (15 tahun keatas) yang aktif secara ekonomi, baik bekerja maupun mencari pekerjaan dibandingkan total penduduk usia kerja.

TPAK digunakan sebagai indikator utama untuk mengukur pasokan tenaga kerja dan potensi partisipasi ekonomi di suatu wilayah, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan partisipasi yang lebih besar dalam pasar kerja. Variabel untuk menyusun indikator ini diperoleh dari Sakernas dan Sensus Penduduk yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

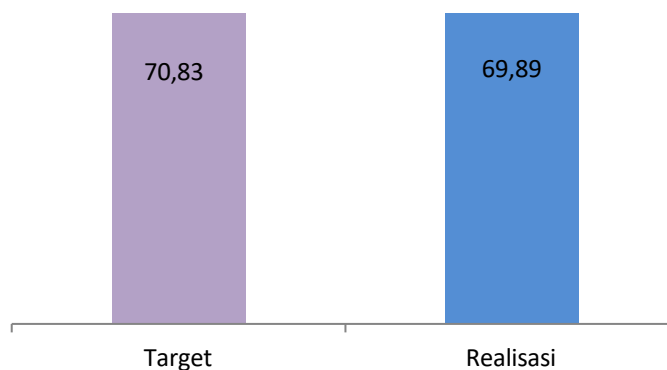
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja pada Agustus 2025 sebesar 69,88 persen, turun 0,94 persen poin dibanding 2024 yang sebesar 70,82 persen terjadi peningkatan sebesar 0,10% dibanding tahun 2023 yang sebesar 70,72% terjadi peningkatan dibanding tahun 2022 sebesar 68,77 persen tahun 2021.

Indikator kinerja yang digunakan dalam pengukuran keberhasilan capaian sasaran serta target dan capaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	Capaian Tahun 2025			
		Satuan	Target	Realisasi	%
Meningkatnya Kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	70,83	69,88	98,66

Grafik 3.1
Perbandingan Target dan Realisasi tahun 2025
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja



Tabel 3.4
Perbandingan Target dan Realisasi tahun 2025
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Indikator Kinerja	Satuan	Targ et 2021	Realisasi 2021	Target 2022	Realis asi 2022	Targ et 2023	Realiasi 2023	Target 2024	Re alia si 202 4	Target 2025	Realisas i 2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	NA	68,77	NA	69,31	NA	70,72	NA	70,82	70,83	69,88

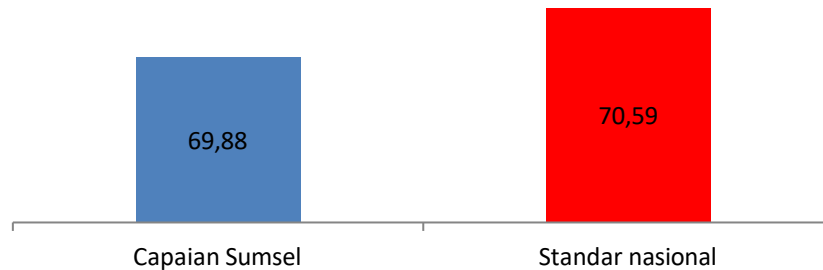
Indikator ini merupakan indikator baru sehingga belum ada target tahun 2021-2024.

▪ **Realisasi Kinerja tahun ini dengan Standar Nasional**

Perbandingan capaian indikator tahun 2025 terhadap standar Nasional dapat dilihat pada grafik ini:

Grafik 3.2

Perbandingan Capaian Kinerja Sumsel dan Standar Nasional Tahun 2025



Capaian Kinerja untuk indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Provinsi Sumatera Selatan apabila dibandingkan dengan capaian Nasional masih berada dibawah capaian nasional, capaian sumsel pada tahun 2025

sebesar 69,88 persen, lebih rendah dari Nasional yang sebesar 70,59 persen. Capaian sumsel ini di level Nasional berada pada posisi

▪ **Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan.**

Indikator TPAK ini tidak tercapai karena pertambahan penduduk lebih besar dari pertambahan Angkatan Kerja. Penduduk Usia Kerja (PUK) merupakan semua orang berumur 15 Tahun ke atas. PUK cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Sumatera Selatan. PUK pada Agustus 2025 sebanyak 6.675,76 ribu orang, bertambahnya sebanyak 96,03 ribu orang dibandingkan Agustus 2024. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja, yang mencapai 4.492,57 ribu orang, sisanya termasuk bukan angkatan kerja sebanyak 2.010,82 ribu orang. Komposisi angkatan kerja pada Agustus 2025 terdiri dari 4.492,57 ribu orang penduduk bekerja dan 172,36 ribu orang pengangguran. Apabila dibandingkan Agustus 2024, jumlah angkatan kerja dan jumlah penduduk bekerja, masing-masing bertambah sebanyak 5,13 ribu orang dan 12,47 ribu orang, sedangkan pengangguran turun 7,35 ribu orang.

▪ **Analisis Atas Penggunaan Sumber Daya**

Pada tahun 2025 Realisasi keuangan anggaran sebesar Rp. 28.081.972.871 dari pagu anggaran yang sebesar Rp. 30.266.982.124 atau 92,78 persen dan realisasi fisik 100 persen.

Adapun penyesuaian anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 2.983.610.876., semula pada APBD Induk 2025 anggaran Disnakertrans sebesar Rp. 33.250.593.000 menjadi Rp. 30.266.982.124 pada Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025.

Untuk Indikator TPAK ini didukung oleh program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Program Penempatan Tenaga Kerja yaitu :

Tabel 3.5

N o	Sasaran	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase Anggaran
1	2	3	4	5		
1	Terserapnya Tenaga kerja dipasar kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1 Pelaksanaan latihan kerja berdasarkan klaster kompetensi	Rp.340.000.000 Rp.340.000.000	Rp.319.307.875	93,91 %
			- Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan kompetensi	Rp.240.000.000	Rp.219.757.875	91,57%
			- Pengadaan sarana pelatihan kerja	Rp.100.000.000	Rp.99.550.000	99,55%
2.		Program Penempatan tenaga Kerja		Rp.333.750.000	Rp. 328.135.120	98,32%
			1 Pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah Kab/Kota	Rp.13.750.000	Rp.11.649.999	84,73%
			2 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp. 225.000.000	Rp.224.340.884	99,71%
			3 Perlindungan PMI (Pra dan Purna penempatan di Daerah Provinsi)	Rp.50.000.000	Rp.47.674.998	95,35%
			4 Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, lokasi kerja dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Rp.45.000.000	Rp.44.469.239	98,82%

▪ **Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Capaian Pernyataan Kinerja**

Pada Tahun 2025 target Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tidak tercapai, untuk itu Provinsi Sumatera Selatan akan terus meningkatkan angka TPAK semaksimal mungkin. Hambatan yang dihadapi pada Tahun 2025 yaitu pertumbuhan Penduduk Sumsel lebih besar dari Pertumbuhan Angkatan Kerja. target peningkatan TPAK tentunya membawa konsekuensi terhadap program-program yang akan dilaksanakan pada tahun-tahun depan. Program-program ketenagakerjaan terus diarahkan dengan mendidik tenaga terampil dan menciptakan kegiatan-kegiatan yang mengarah kepada perluasan kesempatan kerja, sehingga pengurangan pengangguran dari tahun ke tahun dapat direalisasikan.

Program-program yang terus akan dilaksanakan adalah program pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan dan keahlian tenaga kerja yaitu Program Penempatan Tenaga Kerja dan Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan beberapa kegiatan antara lain :

1. Pelaksanaan latihan kerja berdasarkan klaster kompetensi
2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
3. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi Kerja dalam satu Daerah Provinsi

Pada tahun yang akan datang, untuk mempercepat pertemuan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja

1. Bursa Kersa (Job Fair)
2. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Selain Melaksanakan program-program tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan terus mendorong Kabupaten/Kota untuk melaksanakan kegiatan pro rakyat yang berdampak pada penyerapan/penempatan tenaga kerja.

2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator Kinerja yang digunakan dalam pengukuran keberhasilan capaian sasaran serta target dan capaiannya adalah sebagai berikut:

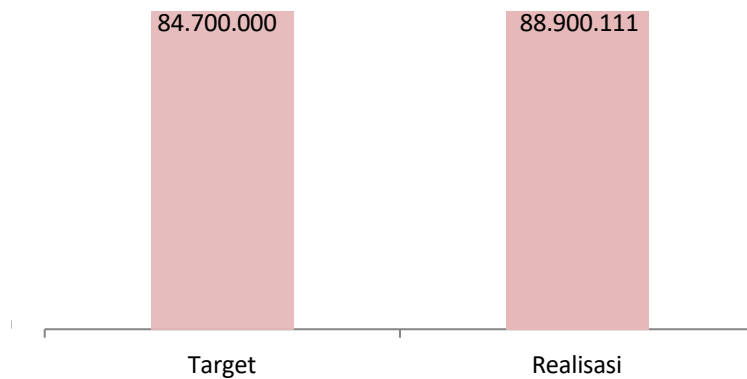
Tabel 3.6

Indikator Kinerja yang digunakan dalam pengukuran keberhasilan capaian sasaran serta target dan capaian

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	Capaian Tahun 2025			
		Satuan	Target	Realisasi	%
Meningkatnya Kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	84.700.000	88.900.117	104,95

Grafik 3.3

Perbandingan Realisasi Target tahun 2025 Tingkat Produktivitas Tenaga kerja



Tabel 3.7

**Perbandingan Target dan Realisasi Tingkat produktivitas Tenaga kerja
Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2025**

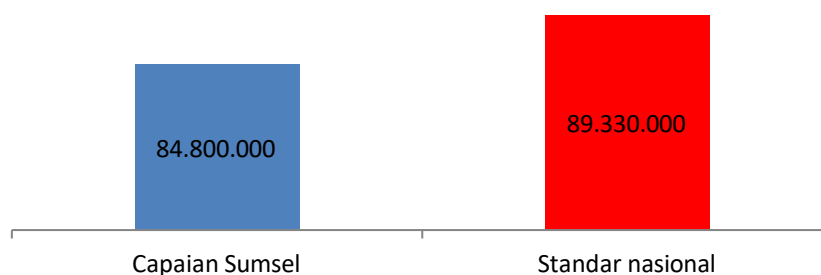
Indikator Kinerja	Satuan	Target 2021	Realisasi 2021	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2023	Realisasi 2023	Target 2024	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	NA	78.093.626	NA	80.070.867	NA	82.044.397	80.000.000	84.623.111	84.700.000	88.900.117

- Realisasi Kinerja tahun ini dengan Standar Nasional**

Perbandingan capaian indikator tahun 2025 terhadap standar Nasional dapat dilihat pada grafik ini:

Grafik 3.4

Perbandingan Capaian Kinerja Sumsel dan Standar Nasional Tahun 2025



Capaian Kinerja untuk indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan apabila dibandingkan dengan capaian Nasional masih dibawah capaian nasional, capaian sumsel pada tahun 2025 sebesar 88.900.117, lebih rendah dari Nasional yang sebesar 89.330.000.

- Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan.**

Peningkatan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja disebabkan meningkatnya PDRB atas dasar harga konstan 2010. Pada tahun 2024 PDRB ADHK sebesar 379 triliun dan pada tahun 2025 menjadi sebesar 399 triliun.

Untuk penduduk yang bekerja mengalami peningkatan, pada Tahun 2024 sebesar 4.480.100 dan pada tahun 2025 menjadi 4.492.570.

- **Analisis Atas Penggunaan Sumber Daya**

Pada tahun 2025 Realisasi keuangan anggaran sebesar Rp. 28.081.972.871 dari pagu anggaran yang sebesar Rp. 30.266.982.124 atau 92,78 persen dan realisasi fisik 100 persen.

Adapun penyesuaian anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 2.983.610876., semula pada APBD Induk 2025 anggaran Disnakertrans sebesar Rp. 33.250.593.000 menjadi Rp. 30.266.982.124 pada Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025.

- **Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Capaian Pernyataan Kinerja**

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja terus ditingkatkan semaksimal mungkin. Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan yaitu kegiatan yang bisa mendorong peningkatan ekonomi Sumatera Selatan. Yang mencakup 17 lapangan usaha:

1. Pertanian, Kehutanan dan Pertanian
2. Pertambangan dan Penggalian
3. Industri Pengolahan
4. Pengadaan Listrik dan Gas
5. Pengadaan Air, Pengelolaan sampah, limbah dan Daur Ulang
6. Konstruksi
7. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor
8. Transportasi dan Pergudangan
9. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum
10. Informasi dan Komunikasi
11. Jasa Keuangan dan Asuransi
12. Real Estat
13. Jasa Perusahaan
14. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib
15. Jasa Pendidikan
16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial

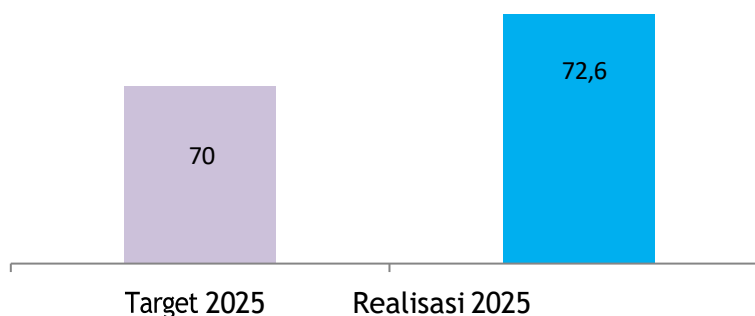
17. Jasa lainnya

3. Persentase Tenaga Kerja yang terlindungi Hak-Hak Dasarnya

Untuk tahun 2025 target Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi hak-hak dasarnya sebesar 70 persen.

Perbandingan target dan realisasi tahun 2025 dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Grafik 3.5
Target dan Realisasi Tahun 2025
Indikator Persentase Tenaga Kerja yang terlindungi Hak-Hak Dasarnya



Tabel 3.8
Perbandingan Target dan Realisasi Persentase Tenaga Kerja yang
terlindungi Hak-Hak Dasarnya Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2025

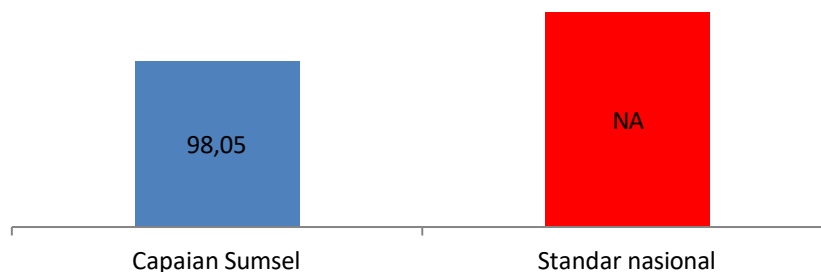
Indikator Kinerja	Satuan	Target 2021	Realisasi 2021	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2023	Realisasi 2023	Target 2024	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-hak Dasarnya	Persen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	70	72,6

Indikator ini merupakan indikator baru sehingga belum ada target dan capaian tahun 2021-2024.

- **Realisasi Kinerja tahun ini dengan Standar Nasional**

Perbandingan capaian indikator tahun 2025 terhadap standar Nasional dapat dilihat pada grafik ini:

Grafik 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja Sumsel dan Standar Nasional Tahun 2025



Capaian Kinerja untuk indikator Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi hak-hak dasarnya di Provinsi Sumatera Selatan mengalami peningkatan. Data belum bisa dibandingkan dengan standar nasional karena data nasional belum diperoleh.

- **Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan.**

Penyebab Peningkatan Capaian Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi hak-hak dasarnya antara lain:

1. Meningkatnya Pembinaan terhadap perusahaan untuk mendaftarkan PP/PKB
2. Meningkatnya Pengawasan Ketenagakerjaan di Perusahaan untuk Memastikan Tenaga Kerja Terlindungi hak-hak dasarnya

Hak-hak Dasar Tenaga Kerja antara lain:

1. Ha katas Upah yang layak
2. Ha katas WAKTU Kerja dan Istirahat
3. Ha katas Jaminan Sosial
4. Hak ATAS Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
5. Hak Berserikat
6. Ha katas Pesangon (jika terjadi PHK)

- **Analisis Atas Penggunaan Sumber Daya**

Pada tahun 2025 Realisasi keuangan anggaran sebesar Rp. 28.081.972.871 dari pagu anggaran yang sebesar Rp. 30.266.982.124 atau 92,78 persen dan realisasi fisik 100 persen.

Adapun penyesuaian anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 2.983.610.876., semula pada APBD Induk 2025 anggaran Disnakertrans sebesar Rp. 33.250.593.000 menjadi Rp. 30.266.982.124 pada Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025.

- **Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Capaian Pernyataan Kinerja**

Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi hak-hak dasarnya terus ditingkatkan semaksimal mungkin, target peningkatan Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi hak-hak dasarnya tentunya membawa konsekuensi terhadap program-program yang akan dilaksanakan pada tahun-tahun depan. Program-program ketenagakerjaan terus diarahkan untuk melindungi hak-hak dasar Tenaga Kerja

Program-program yang terus akan dilaksanakan adalah program yang mendukung peningkatan Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi hak-hak dasarnya antara lain :

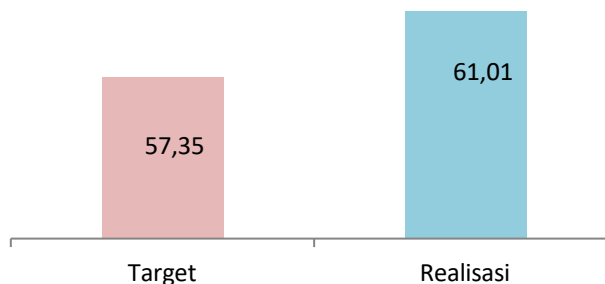
1. Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial
2. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit
3. Penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Sektorial Provinsi, Upah Minimum Kab/Kota, dan Upah Minimum Sektorial Kab/Kota
4. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan
5. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan
6. Pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perusahaan

4. Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi

Untuk tahun 2025 target Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi sebesar 57,35, untuk realisasi masih menggunakan data capaian tahun 61,01. Dikarenakan pada tahun 2025 Kementerian Transmigrasi tidak melakukan perhitungan capaian Nilai rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Prioritas Nasional yang Direvitalisasi.

Perbandingan target dan realisasi tahun 2025 dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Grafik 3.7
Target dan Realisasi Tahun 2025
Indikator Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi



Tabel 3.9
Perbandingan Target dan Realisasi Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2025

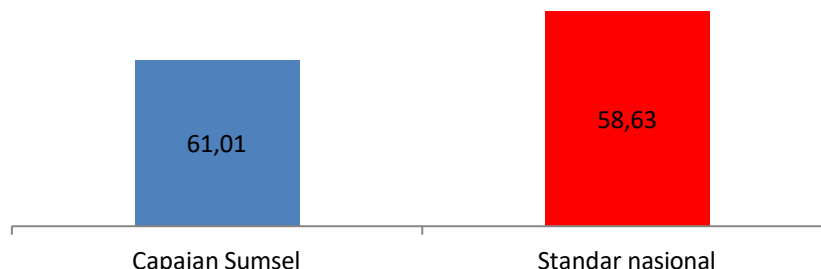
Indikator Kinerja	Satuan	Target 2021	Realisasi 2021	Target 2022	Realisasi 2022	Target 2023	Realisasi 2023	Target 2024	Realisasi 2024	Target 2025	Realisasi 2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi	Per sen	NA	58,11	NA	55,48	NA	57,23	NA	61,01	57,35	61,01 (masih menggunakan data realisasi 2024 karena Tahun 2025 Kementerian Transmigrasi tidak mengukur capaian)

Indikator ini merupakan indikator baru sehingga belum ada target tahun 2021-2024.

- **Realisasi Kinerja tahun ini dengan Standar Nasional**

Perbandingan capaian indikator tahun 2025 terhadap standar Nasional dapat dilihat pada grafik ini:

Grafik 3.8
Perbandingan Capaian Kinerja Sumsel dan Standar Nasional Tahun 2025



Capaian Kinerja untuk indikator Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi di Provinsi Sumatera Selatan mengalami peningkatan, apabila dibandingkan dengan capaian Nasional masih berada diatas capaian nasional, capaian sumsel pada tahun 2025 sebesar 61,01 indeks, lebih baik dari Nasional yang sebesar 58,63 indeks.

- **Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan.**

Capaian nilai rata-rata Indeks perkembangan 52 kawasan Transmigrasi berdasarkan keputusan Direktur Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia. Untuk tahun 2025 capaian belum tidak tersedia karena Kementerian terkait tidak melakukan pengukuran sehingga data yang digunakan adalah data capaian tahun 2024. Penetapan hasil evaluasi ini diukur berdasarkan dimensi ekonomi, sosial budaya, lingkungan, jejaring prasarana dan sarana, serta kelembagaan.

Capaian Sumatera Selatan sebagai berikut:

N O	Nama Kawasan	Dimensi	Hasil Pengukuran Tahun 2024			
			Indeks Dimensi	Indeks Kompos it	IPK Trans	Status
1.	Telang	Ekonomi	69.76	27.35	78.67	Berday a Saing
		Sosial Budaya	80.79	10.53		
		Lingkungan	94.73	7.32		
		Jejaring	83.06	23.50		
		Prasarana dan Sarana				
		Kelembagaan	84.79	9.97		
2.	Parit Rambutan	Ekonomi	51.70	20.27	59.28	Mandiri
		Sosial Budaya	42.47	5.53		
		Lingkungan	45.03	3.48		
		Jejaring	59.21	16.75		
		Prasarana dan Sarana				
		Kelembagaan	34.71	4.08		
3.	Kikim	Ekonomi	53.29	20.89	54.25	Mandiri
		Sosial Budaya	70.78	9.22		
		Lingkungan	48.54	3.75		
		Jejaring	53.97	15.27		
		Prasarana dan Sarana				
		Kelembagaan	43.57	5.12		

- **Analisis Atas Penggunaan Sumber Daya**

Pada tahun 2025 Realisasi keuangan anggaran sebesar Rp. 147.328.229 dari pagu anggaran yang sebesar Rp. 162.733.800 atau 92,78 persen dan realisasi fisik 100 persen.

Adapun penyesuaian anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 297.266.200, semula pada APBD Induk 2025 anggaran Disnakertrans sebesar Rp. 460.000.000 menjadi Rp. 162.733.800 pada Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025.

- **Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Capaian Pernyataan Kinerja**

Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi terus ditingkatkan semaksimal mungkin.

Program-program ketransmigrasian terus diarahkan meningkatkan dimensi ekonomi, sosial budaya, lingkungan, jejaring prasarana dan sarana serta kelembagaan.

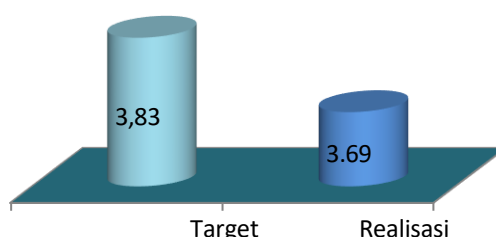
Program-program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan Nilai rata-rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi antara lain sebagai berikut :

1. Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi
2. Penataan Pesebaran Penduduk
3. Penyuluhan Transmigrasi
4. Pelatihan Transmigrasi
5. Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi
6. Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi
7. Pengembangan Satuan Permukiman pada tahap Pemantapan

- **Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun ini Dengan Target RPJMD yang terdapat Pada Renstra Disnakertrans**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	Capaian Tahun 2025			
		Satuan	Target	Realisasi	%
Meningkatnya Tingkat Kesempatan Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	3,82-3,93	3,69	103,40

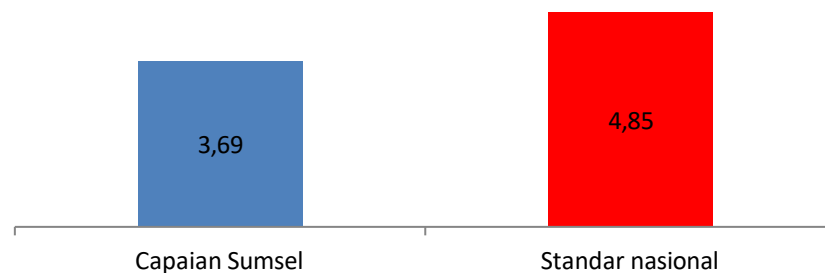
Grafik 3.9
Proyeksi dan Realisasi tahun 2025
Indikator Kinerja Tingkat pengangguran Terbuka



Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) pada Tahun 2025 ditargetkan sebesar 3,82-3,93 persen dengan realisasi sebesar 3,69 persen atau capaian sebesar 103,40%. hal ini menunjukkan capaian yang baik melampaui persentase yang telah ditargetkan.

- **Realisasi Kinerja tahun ini dengan Standar Nasional**

Perbandingan capaian indikator tahun 2025 terhadap standar Nasional dapat dilihat pada grafik ini:



Capaian Kinerja untuk indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Sumatera Selatan mengalami peningkatan, apabila dibandingkan dengan capaian Nasional masih berada diatas capaian nasional, capaian sumsel pada tahun 2025 sebesar 3,69 persen, lebih baik dari Nasional yang sebesar 4,85 persen.

- **Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan.**

Keberhasilan menurunkan pengangguran dan meningkatkan kesempatan kerja di Sumatera Selatan ini merupakan akumulasi beberapa upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Pasca Covid 19 Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan terus melakukan upaya untuk memulihkan kondisi ketenagakerjaan di Sumatera Selatan. Program-program ketenagakerjaan terus diarahkan dengan mendidik tenaga terampil dan menciptakan kegiatan-kegiatan yang mengarah kepada perluasan kesempatan kerja, sehingga pengurangan pengangguran dari tahun ke tahun dapat direalisasikan. Program-program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pengurangan pengangguran antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan untuk pengembangan skill.
2. Pelatihan Wirausaha Baru, Peningkatan Produktivitas, dan Bimbingan Konsultasi kepada UMKM untuk mewujudkan UMKM yang berkembang sehingga dapat memperluas kesempatan kerja.
3. Pemagangan Dalam dan Luar Negeri yang bertujuan untuk menjadikan para peserta magang menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Tenaga kerja magang yang bekerja dengan sangat baik maka pihak perusahaan disarankan untuk merekrutnya sebagai karyawan tetap.
4. Penempatan Tenaga Kerja AKL (Antar Kerja Lokal), AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKAN (Antar Kerja Antar Negara).
5. Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.
6. Pengelolaan informasi pasar kerja melalui kegiatan Job Fair dan aplikasi Cari Kerja.

- **Analisis Atas Penggunaan Sumber Daya**

Pada tahun 2025 Realisasi keuangan anggaran sebesar Rp. 28.081.972.871 dari pagu anggaran yang sebesar Rp. 30.266.982.124 atau 92,78 persen dan realisasi fisik 100 persen.

Adapun efisiensi penyesuaian anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 2.983.610.876., semula pada APBD Induk 2025 anggaran Disnakertrans sebesar Rp. 33.250.593.000 menjadi Rp. 30.266.982.124 pada Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025.

Efisiensi ini berasal dari anggaran Perjalanan Dinas, Alat Tulis Kantor, Baju Dinas, Cetak dan Penggandaan.

- **Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Capaian Pernyataan Kinerja**

Tingkat Kesempatan Kerja terus ditingkatkan semaksimal mungkin, target peningkatan kesempatan kerja tentunya membawa konsekuensi terhadap program-program yang akan dilaksanakan pada tahun-tahun depan. Program-program ketenagakerjaan terus diarahkan dengan mendidik tenaga terampil dan menciptakan kegiatan-kegiatan yang

mengarah kepada perluasan kesempatan kerja, sehingga pengurangan pengangguran dari tahun ke tahun dapat direalisasikan.

Program-program yang terus akan dilaksanakan adalah program pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan dan keahlian tenaga kerja yaitu Program Penempatan Tenaga Kerja dan Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan beberapa kegiatan antara lain :

1. Pelaksanaan latihan kerja berdasarkan klaster kompetensi
2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
3. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi Kerja dalam satu Daerah Provinsi

Pada tahun yang akan datang, untuk mempercepat pertemuan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja

1. Bursa Kerja (Job Fair)
2. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Selain Melaksanakan program-program tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan terus mendorong Kabupaten/Kota untuk melaksanakan kegiatan pro rakyat yang berdampak pada penyerapan/penempatan tenaga kerja.

B REALISASI ANGGARAN

Dalam menunjang kegiatan pada Tahun Anggaran 2025 didukung Dana APBD, dengan uraian sebagai berikut :

N o	Sasaran	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase Anggaran
1	2	3	4	5		
1	Terserapnya Tenaga kerja dipasar kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1 Pelaksanaan latihan kerja berdasarkan klaster kompetensi	Rp.340.000.000	Rp.319.307.875	93,91 %
			- Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan kompetensi	Rp.240.000.000	Rp.219.757.875	91,57%
			- Pengadaan sarana pelatihan kerja	Rp.100.000.000	Rp.99.550.000	99,55%
2.				Rp.333.750.000	Rp. 328.135.120	98,32%
			1 Pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah Kab/Kota	Rp.13.750.000	Rp.11.649.999	84,73%
		Program Penempatan tenaga Kerja	2 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp. 225.000.000	Rp.224.340.884	99,71%
			3 Perlindungan PMI (Pra dan Purna penempatan di Daerah Provinsi)	Rp.50.000.000	Rp.47.674.998	95,35%
			4 Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, lokasi kerja dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Rp.45.000.000	Rp.44.469.239	98,82%
3.				Rp.166.762.000	Rp. 136.297.928	81,73%
			1 Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan	Rp. 73.612.000	Rp. 48.723.184	66,19%
	Meningkatnya Kondisi Hubungan kerja yang harmonis	Program Hubungan Industrial				

			Penutupan yang Berakibat/ Berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi			
		2	Penetapan Upah Minim (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Rp. 93.150.000	Rp. 87.574.744	94,01%
4	Program Pengawasan Ketenagakerjaan			Rp.317.936.000	Rp. 249.899.959	78,60%
		1	Penyelenggaraan Pengawas Ketenagakerjaan	Rp.317.936.000	Rp.249.899.959	78,6%
5	Program Pembangunan Transmigrasi	1.	Penataan Persebaran Penduduk Yang Berasal Dari Lintas Daerah Kabupaten / Kota Dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Rp. 133.368.300	Rp. 130.106.229	97.55%
6	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	1	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	Rp. 29.365.500	Rp. 17.222.000	58,65%
7	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 120.000.000	Rp. 119.512.111	99,59%
		2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 26.448.151.000	Rp. 24.656.563.644	93,23%
		3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Rp. 40.000.000	Rp. 34.339.168	85,85%
		4.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp. 100.000.000	Rp. 64.877.629	64,88%
		5.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 411.819.547	Rp. 381.449.724	92,63%
		6.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	Rp. 20.000.000	Rp. 19.980.000	99,90%

			Pemerintah Daerah			
			7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 1.025.000.000	Rp. 851.625.954	83,09%
			8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 780.829.777	Rp. 772.655.530	98,95%
			TOTAL	Rp. 30.266.982.124	Rp. 28.081.972.871	92,78%

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada Bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. LKjiP merupakan laporan pertanggung jawaban Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2025 yang berisikan keberhasilan dan kegagalan dalam mewujudkan Visi, Misi dan Tujuannya. Pencapaian Kinerja Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan terdapat 7 Program, 18 kegiatan dengan 39 sub kegiatan. Dari Total Pagu yang sebesar Rp. 30.266.982.124 terealisasi Keuangan sebesar Rp. 28.086.371.871 atau 92,78%.
2. Pada Tahun 2025, dari 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) Disnakertrans 3 Indikator tercapai yaitu : Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja, Persentase Tenaga Kerja Yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya, Nilai Rata-Rata Indeks Perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang di Revitalisasi.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tingkat Capaian Tahun 2025			
			Satuan	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya Kesempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	70,83	69,88	98,66
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	84.700.000	88.900.117	104,95
2.	Meningkatnya Iklim Ketenagakerjaan yang kondusif Dalam Hubungan Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Terlindungi Hak-Hak Dasarnya	%	70	72,6	103,71

3.	Terciptanya Pemantapan Transmigran	Nilai rata-rata Indeks Perkembangan an 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang Direvitalisasi	%	57,35	61,01	106,3 8
----	--	--	---	-------	-------	------------

3. LKjiP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan laporan pertanggung jawaban Dinas kepada rakyat melalui Gubernur Sumatera Selatan atas tugas yang diberikan pada Tahun 2025, kiranya dapat digunakan oleh aparat penyelenggara Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Provinsi Sumatera Selatan sebagai masukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, kebijakan serta pengambilan keputusan dalam pelaksanaan kegiatan yang akan datang.

B. Langkah Strategis

Agar Tingkat Pencapaian Sasaran Kinerja meningkat dan sesuai dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan akan melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan koordinasi dengan 17 Dinas yang membidangi urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan lintas sektor.
2. Melakukan kerjasama dan sharing pembiayaan antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten.
3. Melakukan Pemantauan Capaian Kinerja secara berkala.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Kapten A. Rivai No. 3 Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Telepon : (0711) 352388, 312421 Faksimile : (0711) 357483 Kode Pos 30126
Laman : www.sumselfprov.go.id, Post-el : sumself@sumselfprov.go.id

KOREKSI LAPORAN KINERJA

Nama PD : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Tahun Anggaran : 2025
Tujuan : Untuk meyakinkan bahwa laporan kinerja telah disusun sesuai format
Dan sistematika laporan kinerja.

NO	FORMAT LAPORAN	LAMPIRAN II PERATURAN MENPAN & RB NOMOR 53 TAHUN 2014	ADA	TIDAK	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1.	Format Laporan Kinerja	Sistematika Laporan Kinerja yang dianjurkan :			
		BAB I Pendahuluan	√		Sudah Menjabarkan penjelasan dengan terperinci dan sesuai dengan PERMENPAN 53 Tahun 2014.
		BAB II Perencanaan Kinerja	√		Sudah Menjabarkan Penjelasan secara terperinci sebelum perubahan dan sesudah perubahan dan sesuai dengan penjelasan di BAB III.
		BAB III Akuntabilitas			
		A. Capaian Kinerja Organisasi			
		1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;	√		Penjelasan pada BAB III sudah Menjabarkan secara terperinci dan sesuai dengan tahapan penjelasan dalam PERMENPAN 53 Tahun 2014
		2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;	√		
		3. Membandingkan realisasi sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;	√		
		4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);	√		
		5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;	√		
		6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;	√		
		7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;	√		
		B. Realisasi Anggaran	√		Sudah ada
		BAB IV Penutup	√		Sudah ada
		LAMPIRAN :		√	Belum ada lampiran

Palembang, Februari 2026
Mengetahui,

Roa Sarimalia, SE., MM