

LAPORAN KINERJA TAHUN 2022





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Jendral A. Yani No. 284-14 Ulu Palembang Kode Pos 30264
Telp. (0711) 510559 Fax. (0711) 511559
E-mail : disnakertransprovsumsel@yahoo.com

**TAHUN
2022**

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Kata Pengantar

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dapat menyelesaikan Laporan Kinerja tahun Anggaran 2022, sebagai pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK).

Laporan ini merupakan laporan kinerja dari pelaksanaan program/kegiatan dan sebagai tolak ukur sinkronisasi antara rencana kerja dan hasil kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai instansi teknis di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Dalam Laporan ini juga diuraikan tentang akuntabilitas kinerja yang mencakup keberhasilan dan hambatan yang dialami. Hal ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi masukan-masukan yang berguna bagi pengembangan program dan kegiatan serta efektivitas dan efisiensi pada masa yang akan datang.

Disadari bahwa diperlukan komitmen, kerja keras, dan kerjasama dari seluruh jajaran dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis guna mewujudkan visi misi yang telah ditetapkan. Selanjutnya diharapkan kegiatan-kegiatan akan semakin terukur dan lebih tajam pencapaian outcomenya sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat dan kami berharap agar Laporan Kinerja ini dimanfaatkan sebagai media evaluasi.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan laporan ini masih banyak kekurangan, meskipun demikian kami telah berusaha menyajikan laporan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kepada para pihak yang telah membantu sampai selesainya penyusunan laporan ini diucapkan terima kasih.

Palembang, 2023

**KEPALA DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA SELATAN,**

**Drs. H. KOMUDIN,SH.,MM
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 196912081996031001**

Daftar Isi

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I. PENDAHULUAN	
Gambaran Umum Organisasi	1
BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	
Penetapan Kinerja.....	15
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Capaian Kinerja Organisasi	18
1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini	
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian Kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi	
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional	
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 atau kegagalan capaian pernyataan kinerja	
B. Realisasi Anggaran tahun 2022.....	29
BAB IV. PENUTUP	
A. Kesimpulan	32



BAB I

PENDAHULUAN

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

“ SUMSEL MAJU UNTUK SEMUA “

A

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 2022 ini secara garis besar berisi informasi mengenai rencana kinerja dinas serta capaian kinerja selama Tahun 2022. 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 Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 9 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2013 - 2018*

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 2022 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

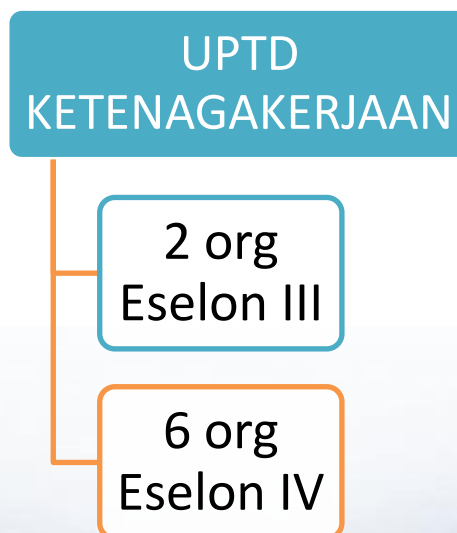
Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

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 ketransmigrasian di provinsi;
- b. pembinaan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di kabupaten/kota;
- c. pengkoordinasian program dan kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian 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 ketransmigrasian;
- m. pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah; dan
- n. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

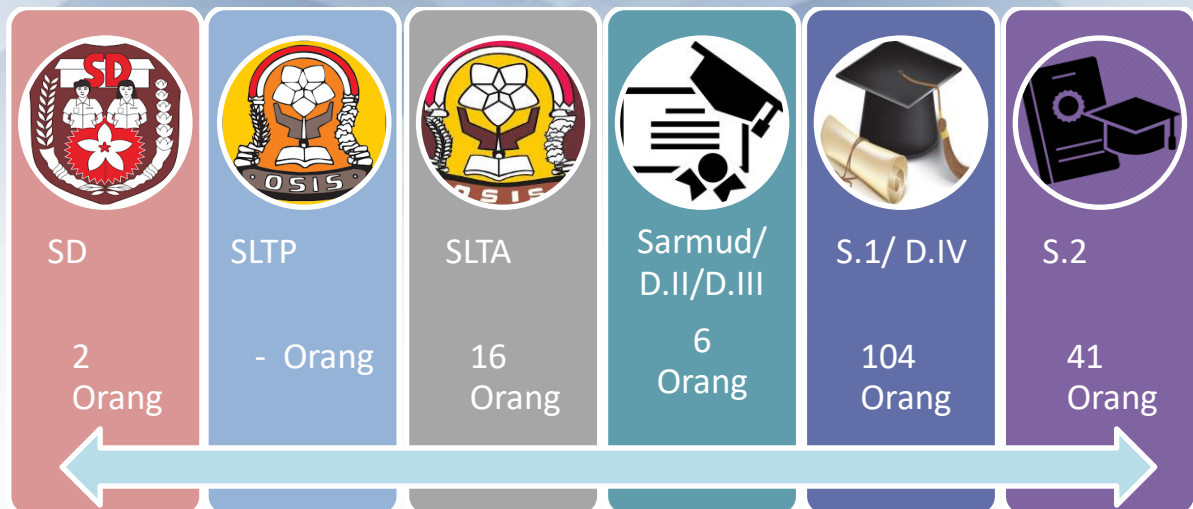
Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan 2 urusan yaitu Urusan wajib Non Pelayanan Dasar Bidang Ketenagakerjaan dan Urusan

Pilihan Bidang Ketransmigrasian. Kepala Dinas dibantu oleh 9 Unit Eselon III dan 26 Unit eselon IV dengan rincian sebagai berikut :



Dalam melaksanakan Program dan Kegiatan pada tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan didukung personil sebanyak 170 orang yang dikelompokkan berdasarkan klasifikasi dibawah ini :

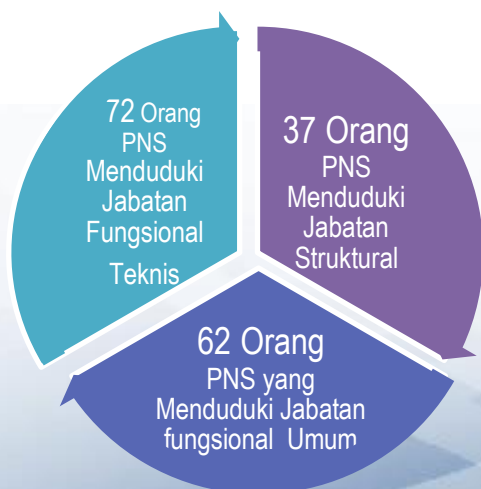
1. Menurut Tingkat Pendidikan : 170 org



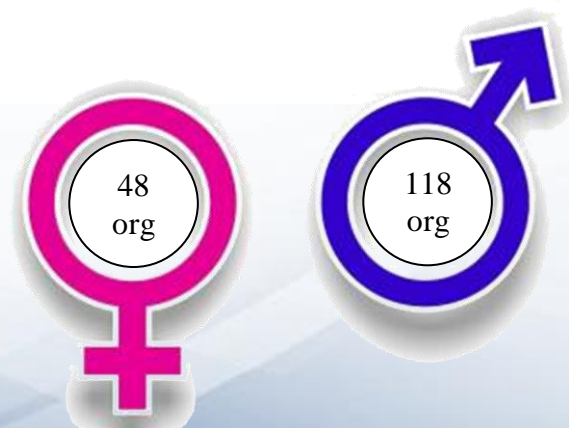
2. Menurut Golongan.

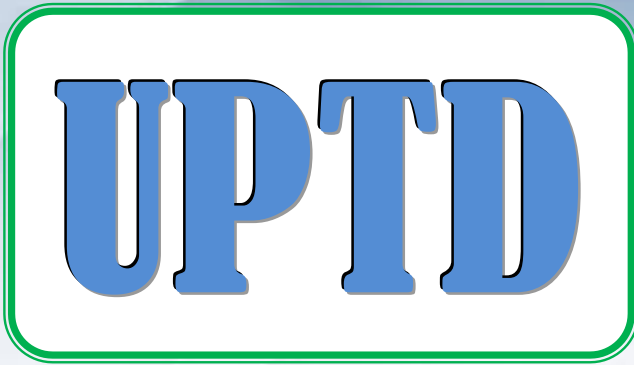


3. Menurut Jabatan / Non Jabatan



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.

B ISU STRATEGIS

1. Masih tingginya angka pengangguran

Keadaan Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan periode Agustus 2020- Agustus 2022 menunjukkan kondisi yang membaik namun tidak mencapai target RPJMD Provinsi Sumatera Selatan. Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) menurun dari 5.51% menjadi 4,63%. Persentase Penduduk Bekerja Tidak Penuh (<35 jam per minggu) masih cukup tinggi, 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 masih sebesar 42,41% 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 2022 berjumlah **1.575 juta (36,72%)** sedangkan sektor informal berjumlah **2.714 juta (63,28%)**. 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. Kestinambungan 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 :

a. *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.

b. *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.

c. Percepatan pemenuhan Standar Pelayanan Minimal

Belum terpenuhinya Standar Pelayanan Minimal sarana dan prasarana kawasan transmigrasi disebabkan terdapat kerusakan dan kekurangan sarana dan prasarana di permukiman kawasan transmigrasi, seperti sarana penerangan, sarana air bersih, fasilitas umum permukiman transmigrasi yang masih sangat terbatas.



SISTEM PELAPORAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022, disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I - PENDAHULUAN

Menjelaskan secara singkat tentang gambaran umum Organisasi, dengan penekanan kepada aspek startegis organisasi serta permasalahan utama yang sedang dihadapi organisasi

BAB II - PERENCANAAN KINERJA

Menjelaskan tentang ringkasan / ikhtisar perjanjian kinerja Tahun 2022.

BAB III - AKUNTABILITAS KINERJA

Menjelaskan tentang :

- A. Capaian kinerja organsiasi, pernyataan kinerja sasaran organisasi dilakukan analisis capaian kinerja dengan cara :
1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022
 2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir
 3. Membandingkan realisasi kinerja tahun 2022 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

BAB III - AKUNTABILITAS KINERJA

B. Realisasi Anggaran

Menjelaskan tentang realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan Perjanjian Kinerja

BAB 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.

Perjanjian Kinerja antara Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dengan Gubernur Sumatera Selatan Tahun 2022 telah ditandatangani oleh masing-masing pihak yang berisikan Sasaran, Indikator Kinerja dan Target yang akan dicapai dalam 1(satu) tahun yaitu sebagai berikut :

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Terserapnya tenaga kerja di pasar kerja	1. Jumlah Kab/Kota dengan TPAK diatas Provinsi	12 Kab/Kota
		2. Jumlah Kab/Kota dengan TPT dibawah Provinsi	12 Kab/Kota
2.	Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran	1. Jumlah penghasilan KK transmigran setara 3000 kg beras pertahun	3800 Kg /tahun
		.	.

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

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

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Rumus Penghitungan	Sumber Data
1	2	4	5	6	7
1 Menurunnya pengangguran	Meningkatnya Tenaga Kerja yang berdayasaing	Terserapnya tenaga kerja di pasar kerja	1 Jumlah Kab/Kota dengan TPAK diatas Provinsi	Pada Tahun bersangkutan	BPS
			2 Jumlah Kab/Kota dengan TPT dibawah Provinsi	Pada Tahun bersangkutan	
2 Tercapainya Kemandirian Transmigrasi	Satuan Permukiman Transmigrasi yang tidak tergantung bantuan Pemerintah	Meningkatnya Kesejahteraan Transmigrasi	1 Jumlah Penghasilan KK transmigrasi setara 3000 kg beras pertahun	Pada tahun Bersangkutan	Bidang PPUESB

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.

A CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022 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 2022.

Capaian indikator kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022 merupakan tingkat pencapaian target dari indikator kinerja sasaran yang dicapai pada Tahun 2022 diukur dengan membandingkan nilai indikator kinerja sasaran antara realisasi dengan target, yang ditampilkan dalam bentuk persentase (%)

Tabel 3.1
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Tingkat Capaian Tahun 2022			
		Satuan	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
1.	1. Jumlah Kab/ Kota dengan TPAK diatas Provinsi	%	12	11	91,66
	2. Jumlah Kab/Kota dengan TPT dibawah Provinsi	%	12	12	100
2.	1. Jumlah penghasilan transmigran setara 3000 kg beras pertahun	Kg	3800	5352	140

Tabel 3.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Capaian Kinerja Tahun 2019, tahun 2020 dan tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Satuan	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5		
1.	1. Jumlah Kab/ Kota dengan TPAK diatas Provinsi	%	76,47	70,58	82,35	91,66
	2. Jumlah Kab/Kota dengan TPT dibawah Provinsi	%	76,47	70,58	70,58	100
2.	1. Jumlah penghasilan transmigran setara 3000 kg beras pertahun	Kg	3800	5.718	5.352	5352

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

1. Jumlah Kab/Kota dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran tentang penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari merujuk pada suatu waktu dalam periode

survei. Pada tahun 2022 TPAK berdasarkan data yang direlease Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan sebesar 69,31%

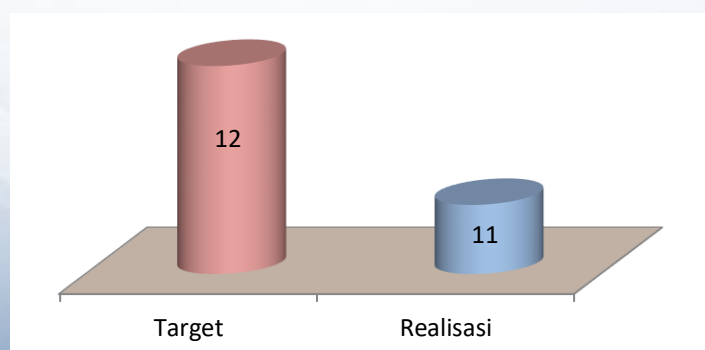
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan adanya peningkatan dari sebesar 67,67% ditahun 2019 menjadi sebesar 68,65 % ditahun 2020 ada peningngkatan sebesar 0,98% dan terus meningkat ditahun 2021 menjadi sebesar 68,77% terjadi peningkatan sebesar 1,1% dan terus meningkat ditahun 2022 menjadi sebesar 69,31% terjadi peningkatan sebesar 1,64% dibanding tahun 2019 . Hal ini disebabkan oleh peningkatan jumlah Angkatan Kerja.

Jumlah Angkatan Kerja pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 4.497.000 orang. demikian juga jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dan Angkatan Kerja berdampak pada meningkatnya persentasi TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja).

Terdapat 11 Kabupaten/Kota dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja diatas 69,31% yaitu Kabupaten Ogan Komering Ulu sebesar 69,90%, Kabupaten Lahat sebesar 70,73%, Kabupaten Musi Banyuasin sebesar 71,12%, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan sebesar 72,99%, Kota Pagaralam sebesar 73,10% Kabupaten Muara Enim sebesar 72,53%, Kabupaten Empat Lawang sebesar 71,17%, Kabupaten Penungkal Abab Lematang Ilir (PALI) sebesar 79,82% , Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 73,06%, Kota Prabumulih sebesar 71,72%, Kabupaten Ogan Ilir sebesar 81,10%

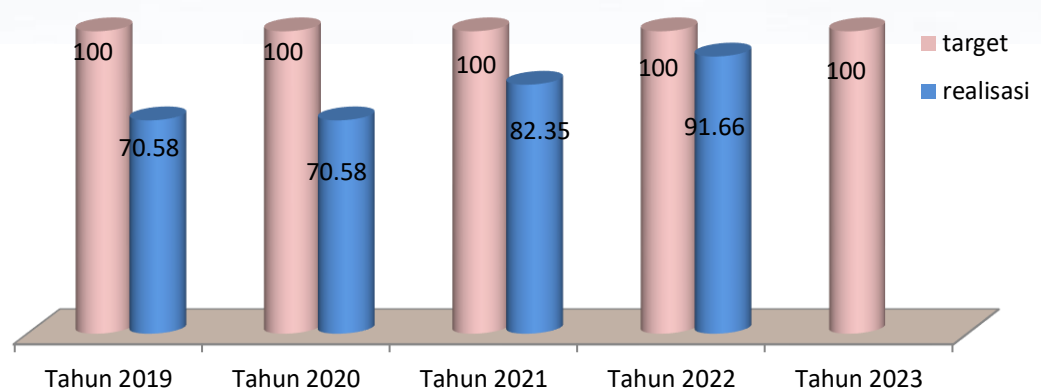
Grafik dibawah ini menggambarkan persentase target dan realisasi Jumlah Kab/Kota dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) diatas Provinsi Sumatera Selatan

Perbandingan target dan realisasi
Jumlah Kab/Kota dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Tahun 2022

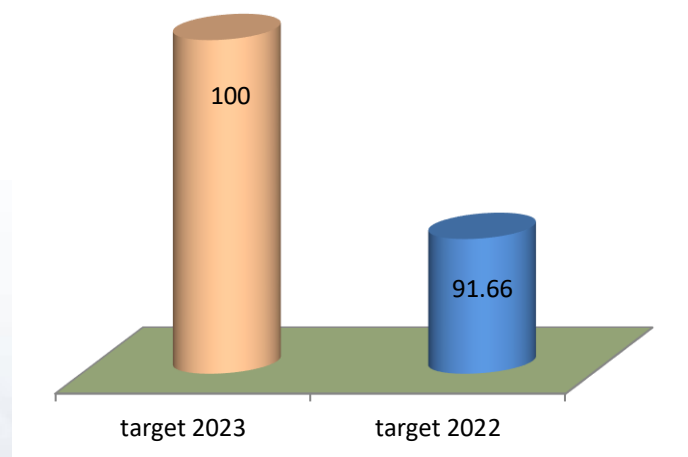


Seiring dengan peningkatan jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) dan jumlah Angkatan Kerja, Provinsi Sumatera Selatan mendorong Kabupaten/Kota untuk terus meningkatkan Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, agar setiap Kabupaten/Kota dapat mencapai persentase TPAK diatas TPAK Provinsi

Grafik berikut ini menggambarkan persentase Target Jumlah Kab/Kota dengan TPAK diatas Provinsi dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023, serta capaian tahun 2019, tahun 2020 , tahun 2021 dan tahun 2022



Perbandingan capaian tahun 2022 dengan target sampai tahun 2023 dapat dilihat pada grafik berikut :



Untuk menaikan TPAK program-program yang harus dilaksanakan adalah program yang mengarah kepada penciptaan lapangan kerja baru atau program perluasan kesempatan kerja dengan beberapa kegiatan seperti Padat Karya Produktif,

Kewirausahaan, Peningkatan Produktifitas, Teknologi Tepat Guna dan Tenaga Kerja Mandiri.

2. Jumlah Kab/Kota dengan TPT dibawah Provinsi

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah Persentase Jumlah Pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja, TPT mempunyai kegunaan untuk mengidentifikasi besarnya persentase angkatan kerja yang termasuk dalam pengangguran. Variabel untuk menyusun indikator ini diperoleh dari Sakernas dan Sensus Penduduk yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Dengan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka dapat diinterpretasikan bahwa TPT yang tinggi menunjukkan bahwa terdapat banyak angkatan kerja yang tidak terserap pada pasar kerja.

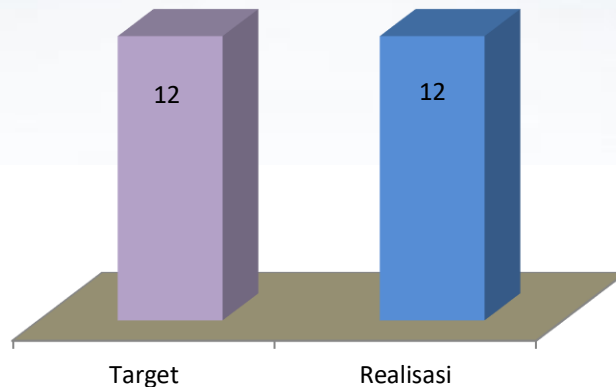
Tingkat Pengangguran Terbuka tahun 2022 sebesar 4,63% terjadi penurunan dibanding tahun 2021 sebesar 4,98%, tahun 2020 sebesar 5,51% dan penurunan karena berkurangnya pengangguran dari 219.200 orang tahun 2021 menjadi 208.260 orang tahun 2022.

Terdapat 12 Kabupaten/Kota dengan Tingkat pengangguran Terbuka dibawah Provinsi yaitu : Kab Ogan Komering Ilir sebesar 3,75%, Kabupaten Muara Enim 4,12%, Kabupaten Ogan Komering Ulu sebesar 4,39%, Kabupaten Lahat sebesar 4,02%, Kabupaten Musi Rawas sebesar 1,92%, Kabupaten Musi Banyuasin sebesar 4,40%, Kabupaten Banyuasin sebesar 3,39%, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Sebesar 1,83%, Kabupaten Ogan Ilir sebesar 2,15%, Kabupaten Empat Lawang sebesar 3,59%, Kabupaten Penungkal Abab Lematang Ilir (PALI) sebesar 4,31%, dan Kota Pagaralam sebesar 3,62%.

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

INDIKATOR KINERJA	Capaian Tahun 2022			
	Satuan	Target	Realisasi	%
Jumlah Kab/Kota dengan Tingkat Pengangguran Terbuka dibawah Provinsi	Kab/Kota	12	12	100

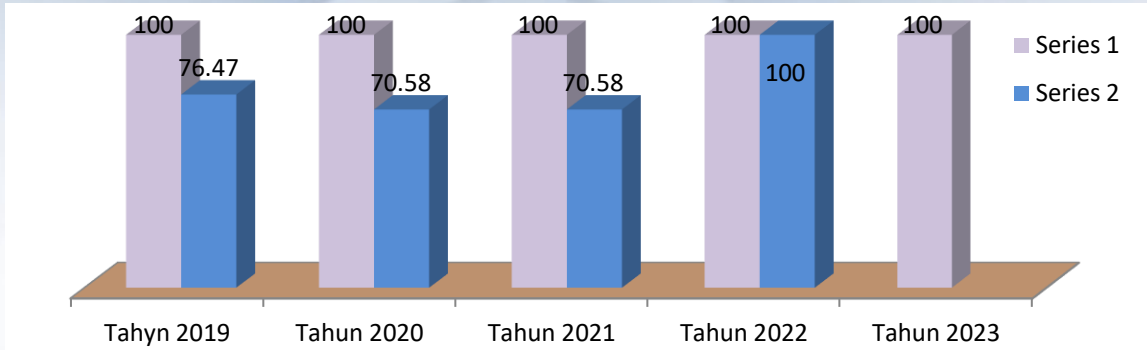
Perbandingan Target dan Realisasi tahun 2022
Jumlah Kab/Kota dengan Tingkat pengangguran Terbuka
Dibawah Provinsi



Tahun 2022 memperlihatkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka yang cukup tinggi adalah Kota Palembang, Kota Prabumulih, Kabupaten Musi Rawas Utara, Kota Lubuk Linggau, dan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Tingginya Pengangguran terbuka didaerah perkotaan selain pengaruh pertumbuhan alamiah penduduk, kemungkinan juga dipengaruhi oleh arus masuk angkatan kerja dari daerah pedesaan atau daerah lain diluar Provinsi Sumatera Selatan.

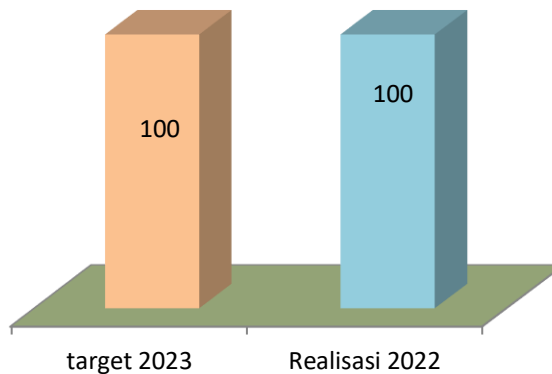
Grafik berikut ini menggambarkan persentase Target Jumlah Kab/Kota dengan TPT dibawah Provinsi dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023, serta capaian tahun 2019 ,tahun 2020 , tahun 2021,dan tahun 2022

Perbandingan Persentase Realisasi dan Target sampai tahun 2023
Jumlah Kab/Kota dengan Tingkat pengangguran Terbuka
Dibawah Provinsi



Perbandingan capaian tahun 2022 dengan target Tahun 2023 dapat dilihat pada grafik berikut :

Persentase Target 2023 dan Realisasi Tahun 2022
Jumlah Kab/Kota dengan Tingkat pengangguran Terbuka
Dibawah Provinsi



Jumlah Kab/Kota dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dibawah Provinsi ditargetkan terus meningkat sampai dengan tahun 2023, oleh karena itu angka pengangguran terus ditekan semaksimal mungkin, target pengurangan pengangguran 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 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.

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

- 1 • *Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja berbasis Kompetensi*
- 2 • *Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja berbasis masyarakat*
- 3 • *Pelatihan Teknis Instruktur lembaga latihan Swasta dan Perusahaan*

Untuk 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

Pameran Bursa kerja (Job Fair)

Pelatihan kewirausahaan

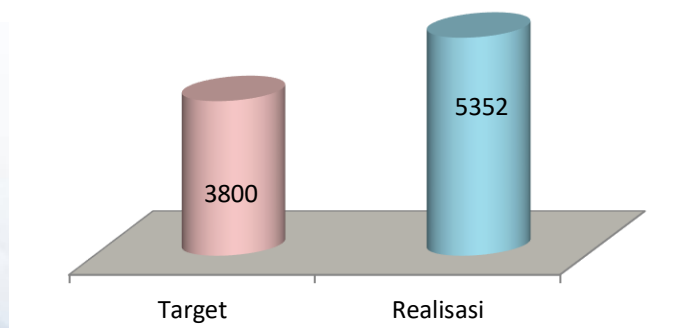
Selain Melaksanakan program-program tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan terus mendorong Kabupaten/Kota untuk melaksanakan kegiatan pro rakyat yang berdampak pada penyerapan/penempatan tenaga kerja.)

3. Jumlah Penghasilan Kepala Keluarga Transmigran setara 3000 kg beras pertahun

Untuk tahun 2022 target Jumlah penghasilan Kepala Keluarga (KK) transmigrasi yang setara 3000 kg beras sebesar 3.800 Kg, terealisasi sebesar 5.352 Kg. Lokasi Transmigrasi yang transmigrannya mempunyai penghasilan sebesar 5.352 kg beras pertahun pada tahun 2022 adalah Lokasi Jud Nganti SP.3 Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin

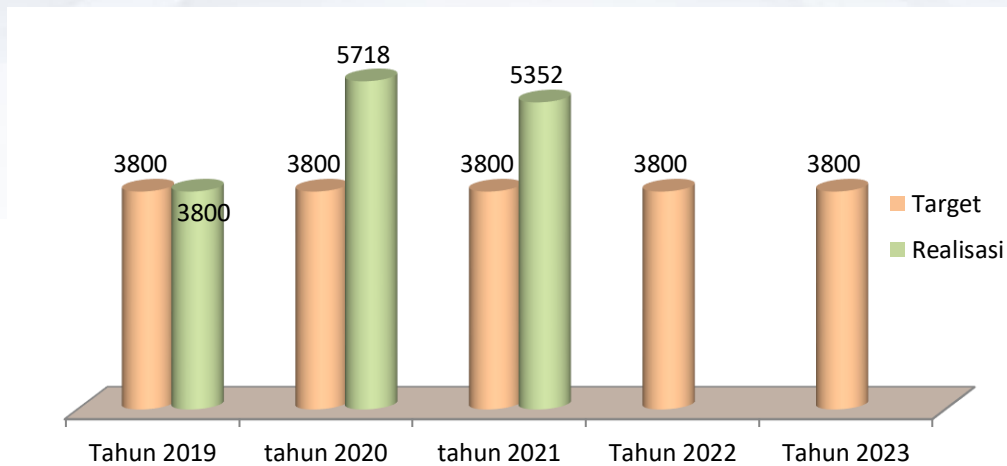
Perbandingan target dan realisasi tahun 2022 dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Target dan Realisasi tahun 2022
Indikator jumlah penghasilan KK Transmigrasi setara 3000 kg beras pertahun



Perbandingan target sampai dengan tahun 2023 dengan realisasi tahun 2019 ,tahun 2020 dan tahun 2022 Jumlah penghasilan KK transmigrasi setara 3000 kg beras pertahun dapat dilihat pada grafik ini :

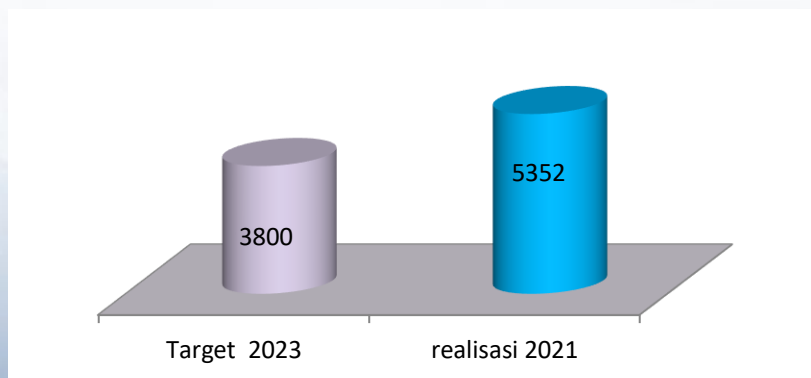
Realisasi dan target sampai tahun 2023
Jumlah penghasilan KK Transmigrasi setara 3000 kg beras pertahun



Jumlah warga transmigrasi yang pendapatannya meningkat setara harga 3000 kg beras dari tahun ke tahun diharapkan dapat terus meningkat, hal ini akan memberikan peningkatan kesejahteraan warga transmigran keseluruhan. Warga transmigran yang masih dibina tiap tahunnya.

Perbandingan Realisasi target sampai dengan tahun 2023 dengan realisasi tahun 2019 , tahun 2020 dan Tahun 2021 dapat dilihat pada Grafik dibawah ini :

Perbandingan Realisasi target sampai dengan 2023
Indikator Jumlah penghasilan KK Transmigran
setara 3000 kg beras pertahun



B

REALISASI ANGGARAN

Dalam menunjang kegiatan pada Tahun Anggaran 2022 didukung Dana APBD, dengan uraian sebagai berikut :

No	Sasaran	Program	Kegiatan	Realisasi Anggaran
1	2	3	4	5
1	Terserapnya Tenaga kerja dipasar kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1 Pelaksanaan latihan kerja berdasarkan kluster kompetensi - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Kluster Kompetensi	Rp.49.800.000,- Rp.49.800.000,- Rp. 49.800.000
2.		Program Penempatan tenaga Kerja	1 Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi Kerja dalam satu Daerah Provinsi - Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yg tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA dan Lkasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Rp.109.767.898,- Rp.109.767.898 Rp. 109.767.898
3.	Meningkatnya Kondisi Hubungan kerja yang harmonis	Program Hubungan Industrial	1 Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan HI, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi 2 Penetapan Upah Minimum (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) - Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Rp.415.984.420,- Rp. 155.890.920,- Rp. 155.890.920 Rp. 260.093.500 Rp. 260.093.500

4	Program Pengawasan Ketenagakerjaan			Rp.313.552.599,-
		1	Penyelenggaraan Pengawas Ketenagakerjaan	Rp.313.552.599,-
		-	Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di perusahaan	Rp. 124.610.664
		-	Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Rp. 188.941.935

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

- 1) LKjiP merupakan laporan pertanggung jawaban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022 yang berisikan keberhasilan dan kegagalan dalam mewujudkan **Visi, Misi** dan **Tujuannya**. Pencapaian Kinerja Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan terdapat 12 kegiatan dengan 29 sub kegiatan, realisasi sebagian pencapaian target 100%, sedangkan untuk capaian yang belum 100% ada beberapa kegiatan dikarenakan terdapat permasalahan sebagaimana telah diuraikan didepan.
- 2) Agar Tingkat Pencapaian Sasaran sesuai dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, perlu ditingkatkan koordinasi penyelenggaraan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten dan lintas sektor serta sharing pembiayaan antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten.
- 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 2023, 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.