

RENCANA STRATEGIS

Tahun 2023 - 2026



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Jl. Kol. Wahid Udin LK II Kel. Serasan Jaya Kec. Sekayu



KATA PENGANTAR

Berakhirnya masa jabatan Bupati/Wakil Bupati Musi Banyuasin Periode 2017-2022 pada tahun 2022 menandai juga berakhirnya RPJMD Periode 2017-2022 pada kurun waktu yang sama sementara RPJMD yang baru akan dibuat setelah Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2024. Untuk menjaga kesinambungan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Kabupaten Musi Banyuasin perlu disusun suatu dokumen sebagai pedoman Penyusunan RKPD Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026 yang berpedoman pada arah kebijakan dan sasaran pokok RPJPD Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2005-2025, penyelesaian target kinerja RPJMD 2017-2022 yang belum tercapai dan menjaga keselarasan program dan kegiatan pembangunan Kabupaten Musi Banyuasin dengan Pembangunan Nasional dan Provinsi Sumatera Selatan serta mengantisipasi perkembangan pembangunan yang akan mempengaruhi kinerja Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin.

Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2023-2026 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin disusun sebagai pedoman penyusunan dokumen Rencana Kerja Tahun 2023 s.d 2026, Keselarasan dan kesinambungan antar dokumen tersebut diharapkan akan menjadikan perencanaan pembangunan di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Kabupaten Musi Banyuasin dapat selaras, terarah, terpadu dan berkelanjutan.



Demikianlah dokumen ini dibuat untuk menggambarkan proses perencanaan yang telah dilakukan dalam penyusunan Rencana Strategis Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026, serta dalam rangka mendukung keterpaduan, keserasian, keselarasan, keseimbangan dan keberlanjutan kebijakan perencanaan pembangunan.

Sekayu, Maret 2022
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Musi Banyuasin

H. MURSALIN, SE, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19700331 200003 1 001



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
SK PENYUSUNAN RENSTRA	v
SK PENETAPAN RENSTRA	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penyusunan Renstra	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PADA DISNAKERTRANS KAB. MUBA	
2.1. Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi	10
2.2. Sumber Daya PD	15
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	20
1. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	22
2. Rasio Penduduk Bekerja	22
3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	23
4. Persentase Pekerja yang ditempatkan	24
5. Tingkat Pengangguran Terbuka	25
6. Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Tahun	27
7. Persentasi Transmigran Umum yang ditempatkan	28
8. Persentase Pembinaan Warga Transmigrasi	28
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Disnakertrans Kab.Muba	37



BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	
Pelayanan Disnakertrans Kab. Muba	39
1. Peningkatan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	39
2. Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja	40
3. Pembinaan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	42
4. Pengembangan Kawasan Transmigrasi	42
5. Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	44
3.2. Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi / Kabupaten	48
3.2.1. Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan	48
3.2.2. Telaah Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi	49
3.2.3. Disnakertrans Provinsi Sumatera Selatan	49
3.3. Penentuan Isu-isu Strategis	53
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	
4.1. Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Muba	59
4.1.1. Tujuan	59
4.1.2. Sasaran	62
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	
5.1. Strategi dan Kebijakan Disnakertrans Kab. Muba	62
1. Meningkatkan Mutu dan Produktivitas Tenaga Kerja	63
2. Meningkatkan Kesempatan Kerja	63
3. Terwujudnya Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	63
4. Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat Transmigrasi	63
5. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Aparatur di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	63
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	
6.1. Program Prioritas	68
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
7.1. Penetapan Kinerja	73
BAB VIII PENUTUP	75



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jln KolonelWahid Udin Lingkungan II Kelurahan Serasan Jaya Sekayu 30711
Telp. 0714-321322 Facs. 0714-321961 Sekayu 30711
email : disnakertrans.muba@gmail.com

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN NOMOR : 800/ 599 /KPTS// DISNAKERTRANS/2021

T E N T A N G

TIM PENYUSUN RENSTRA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN TAHUN 2023 – 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN

- Menimbang : a. Bahwa sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada tahun 2022;
- b. Bahwa dalam rangka mengarahkan pelaksanaan Program Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, maka perlu adanya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2023 - 2026;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b perlu menetapkan tim penyusun strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026, dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Sebagaimana telah dirubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

6. Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kab. Musi Banyuasin (Lembaran Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2021 Nomor 9)
7. Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 296 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin (Berita Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2021 Nomor 296);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU** : Membentuk Tim Penyusunan / Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026 dengan Susunan Keanggotaan sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini;
- KEDUA** : Tugas Tim Penyusunan/ Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026 sebagaimana dimaksud pada Diktum Ke satu yaitu;
1. Mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan Rencana Strategis.
 2. Merumuskan dan menyusun dokumen Rencana Strategis sesuai tahapan dan tata cara termasuk melakukan pengendalian penyusunan kebijakan dokumen rencana perangkat daerah;
 3. Melakukan Revisi/Perbaikan rencana sesuai ketentuan;
 4. Melaporkan hasilnya kepada Kepala Perangkat Daerah.
- KETIGA** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di SEKAYU
pada tanggal 29 Desember 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI KAB. MUSI BANYUASIN,



H. MURSALIN, SE, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19700331 200003 1 001

Lampiran : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tentang Tim Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Muba Tahun 2023-2026

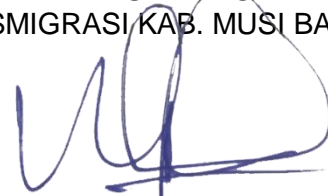
Nomor : 800/ 599 /KPTS// DISNAKERTRANS/2021
Tanggal : 29 Desember 2021

**SUSUNAN KEGIATAN TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN
TAHUN 2023-2026**

No	Nama	Jabatan Dalam Tim	Jabatan Dalam Kedinasan
1.	H. Mursalin, SE, MM NIP. 19700331 200003 1 001	Ketua Tim	Kepala Dinas
2.	Ependi, SE, MH NIP. 197000331 200003 1 001	Sekretaris Tim	Sekretaris
3.	Hj. Fitry Juwita Sary, S.Si, M.SI NIP. 19730413 200003 2 002	Anggota	Kabid Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
4.	Juanda, SE, M.Si NIP. 19710710 199803 1 008	Anggota	Kabid HI dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
5.	Dendi Suhendar, SE, M.Si NIP. 19730603 199903 1 003	Anggota	Kabid Penempatan dan Perluasan Kerja
6.	Akhmad Fanfani Syafri, ST, MT NIP. 19750618 200212 1 008	Anggota	Kabid Transmigrasi
7.	Anis Endang Surya Ningsih, SE, M.Si NIP. 19670402 199303 2 003	Anggota	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
8.	Pebriani, SH NIP. 198402102010012001	Anggota	Plt. Kasubbag Perencanaan Keuangan dan Pelaporan
9.	Indah Permatasari, SE NIP. 19900322 201502 2 001	Anggota	Staf Subbag Perencanaan Keuangan dan Pelaporan

Ditetapkan di SEKAYU
pada tanggal 29 Desember 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI KAB. MUSI BANYUASIN,



H. MURSALIN, SE, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19700331 200003 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jln KolonelWahid Udin Lingkungan II Kelurahan Serasan Jaya Sekayu 30711
Telp. 0714-321322 Facs. 0714-321961 Sekayu 30711
email : disnakertrans.muba@gmail.com

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN NOMOR : 800/ 205 /KPTS// DISNAKERTRANS/2022

T E N T A N G

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN TAHUN 2023 – 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN

- Menimbang : a. Bahwa sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada tahun 2022;
- b. Bahwa dalam rangka mengarahkan pelaksanaan Program Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, maka perlu adanya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2023 - 2026;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b perlu menetapkan rencana strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026, dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Sebagaimana telah dirubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kab. Musi Banyuasin (Lembaran Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2021 Nomor 9)

7. Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 296 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin (Berita Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2021 Nomor 296);
8. Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022 Nomor 16).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA TENTANG RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN TAHUN 2023-2026.

BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin adalah Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin selanjutnya di singkat Disnakertrans adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 20 (dua puluh) tahun.
5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen Perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
6. Rencana Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat RPD adalah Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2023-2026 yang dibuat bagi daerah yang tidak memiliki Kepala Daerah dikarenakan masa jabatan berakhir pada tahun 2022 atau tahun 2023.
7. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan kerja Pemerintah Kabupaten periode 1 (satu) tahun.
8. Standar Pelayanan Minimal yang selanjutnya disingkat SPM adalah ketentuan mengenai jenis dan Mutu Pelayanan Dasar yang merupakan Urusan Pemerintah Wajib yang berhak diperoleh setiap warga Negara secara minimal.
9. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja PD adalah Dokumen Perencanaan PD untuk periode 1 (satu) tahun.
10. Kebijakan Umum Anggaran yang selanjutnya disingkat KUA adalah dokumen yang memuat kebijakan di bidang Pendapatan, Belanj dan Pembiayaan serta asumsi yang mendasarinya untuk periode 1 (satu) tahun.
11. Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara yang selanjutnya disingkat PPAS adalah Program Prioritas dan patokan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada PD untuk setiap program sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran satuan kerja PD.

BAB II KEDUDUKAN RENSTRA DISNAKERTRANS Pasal 2

- (1) Renstra Disnakertrans Tahun 2023-2026 merupakan penjabaran dari RPD Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2023-2026.
- (2) Renstra berpedoman pada RPD, RPJMN, RPJMD Provinsi Sumatera Selatan, dan RPJPD Kabupaten Musi Banyuasin.

- (2) Dalam hal terjadi perubahan yang tidak mendasar yang bersifat parsial dan/atau perubahan sasaran dan program tetapi tidak mengubah target akhir pencapaian sasaran Kabupaten, maka penetapan perubahan tersebut ditetapkan dengan Peraturan Bupati Musi Banyuasin.

Pasal 6

- (1) Semua ketentuan Indikator Kinerja dan Indikasi Pendanaan yang termuat/tercantum dalam Renstra Tahun 2023-2026 dapat berubah sesuai perkembangan dan kebijakan pada tahun berkenaan sepanjang tidak mengubah target pencapaian sasaran akhir Renstra;
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dapat mengakomodir perubahan target indikator kinerja dan indikasi pendanaan, baik sebagian maupun keseluruhan pada bagian tersebut.

BAB IV KETENTUAN PENUTUP Pasal 7

Keputusan Kepala Dinas ini mulai berlaku pada tanggal di tetapkan
Apabila terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan dilakukan perbaikan
sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di SEKAYU
pada tanggal 16 Maret 2022

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI KAB. MUSI BANYUASIN,



H. MURSALIN, SE, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19700331 200003 1 001



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Rencana Strategis adalah suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu dan disusun berdasarkan pemahaman lingkungan strategik baik dalam skala nasional, regional maupun lokal dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada. RENSTRA merupakan dokumen perencanaan taktis-strategis yang menjabarkan potret permasalahan pembangunan untuk memecahkan permasalahan daerah secara terencana dan bertahap melalui sumber pembiayaan APBD setempat, dengan mengutamakan kewenangan yang wajib disusun sesuai dengan prioritas dan kebutuhan daerah.

Amanat Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang yang salah satu amanatnya adalah dilaksanakan pemilu Kepala Daerah serentak secara nasional pada tahun 2024.

Untuk Kabupaten Musi Banyuasin, dengan berakhirnya masa Jabatan Bupati dan Wakil Bupati Musi Banyuasin periode 2017-2022 yang menandai berakhirnya pula RPJMD Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2017-2022 pada tahun 2022 ini sehingga dibutuhkan dokumen transisi sebagai pedoman dalam penyusunan perencanaan tahunan. Sesuai dengan amanat UU tersebut dan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan masa jabatan Kepala Daerah berakhir pada tahun 2022, Kabupaten Musi Banyuasin akan menyusun dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2023-2026 yang disebut Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026



sebagai pedoman untuk penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah lebih lanjut akan menjadi dasar penyusunan APBD pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.

Pembangunan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi tersebut merupakan upaya seluruh potensi baik masyarakat, swasta maupun pemerintah. Tercapainya pembangunan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi merupakan cerminan masyarakat yang ditandai oleh penduduknya yang hidup secara layak serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan kehidupan yang layak dan Sejahtera. Pembangunan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi daerah yang dilaksanakan secara berkesinambungan, dalam satu dekade yang lalu telah cukup berhasil meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian pendapatan dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Musi Banyuasin ini masih perlu terus ditingkatkan. Permasalahan utama yang dihadapi adalah masih dijumpainya masyarakat yang belum hidup secara layak yang ditunjukkan masih relatif tingginya angka pengangguran dan hidup dibawah garis kemiskinan akibat dari keterbatasan lapangan kerja.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, khususnya dalam pasal 1 angka 12 disebutkan bahwa visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir perencanaan. Perumusan visi Kabupaten mengacu kepada dokumen perencanaan di tingkat nasional, provinsi dan dokumen perencanaan jangka panjang daerah agar terjaga keselarasan antar dokumen perencanaan tersebut.

Visi Pembangunan Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2005-2025 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2005-2025 adalah : **“MUBA MAJU, MANDIRI DAN SEJAHTERA 2025”**.

Sistem Perencanaan Pembangunan adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat baik di tingkat pusat maupun daerah. Dalam hal ini keterkaitan suatu dokumen perencanaan dengan dokumen perencanaan lainnya sangat menentukan dan diupayakan saling bersinergi.

Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004, Dokumen RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin juga sangat terkait dengan berbagai dokumen perencanaan di tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten seperti : Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 (Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020), Rencana Pembangunan Jangka Panjang



Daerah Kabupaten Musi Banyuasin 2005-2025 (Perda Nomor 9 Tahun 2008), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin 2023-2026.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 dijabarkan sebagai berikut :

1. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja.
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja.
3. Penciptaan Hubungan Industrial yang harmonis dan memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan.
4. Peningkatan Perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan.
5. Memperkuat fungsi pendukung (manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pengembangan).

Merujuk juga Peraturan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah tertinggal dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 sebagai Berikut :

1. Peningkatan Konektivitas Intra dan Antar Perdesaan
2. Peningkatan Kapasitas Sistem, Kelembagaan dan Sumberdaya manusia perdesaan yang unggul.
3. Peningkatan Investasi produk unggulan perdesaan.
4. Pengembangan teknologi tepat guna dan teknologi digital.
5. Peningkatan Keberlanjutan Pembangunan Perdesaan berwawasan lingkungan
6. Peningkatan dan pemanfaatan modal social budaya untuk pembangunan perdesaan.

Hal ini keterkaitan dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026 dalam rangka :

1. Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka
2. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja.
3. Meningkatnya Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan.
4. Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja.
5. Menurunnya Angka Sengketa Pekerja dan Perusahaan di Kabupaten Musi Banyuasin.
6. Meningkatnya Pelayanan dan Taraf Hidup Masyarakat Transmigrasi.
7. Peningkatan Infrastruktur di Kawasan Transmigrasi



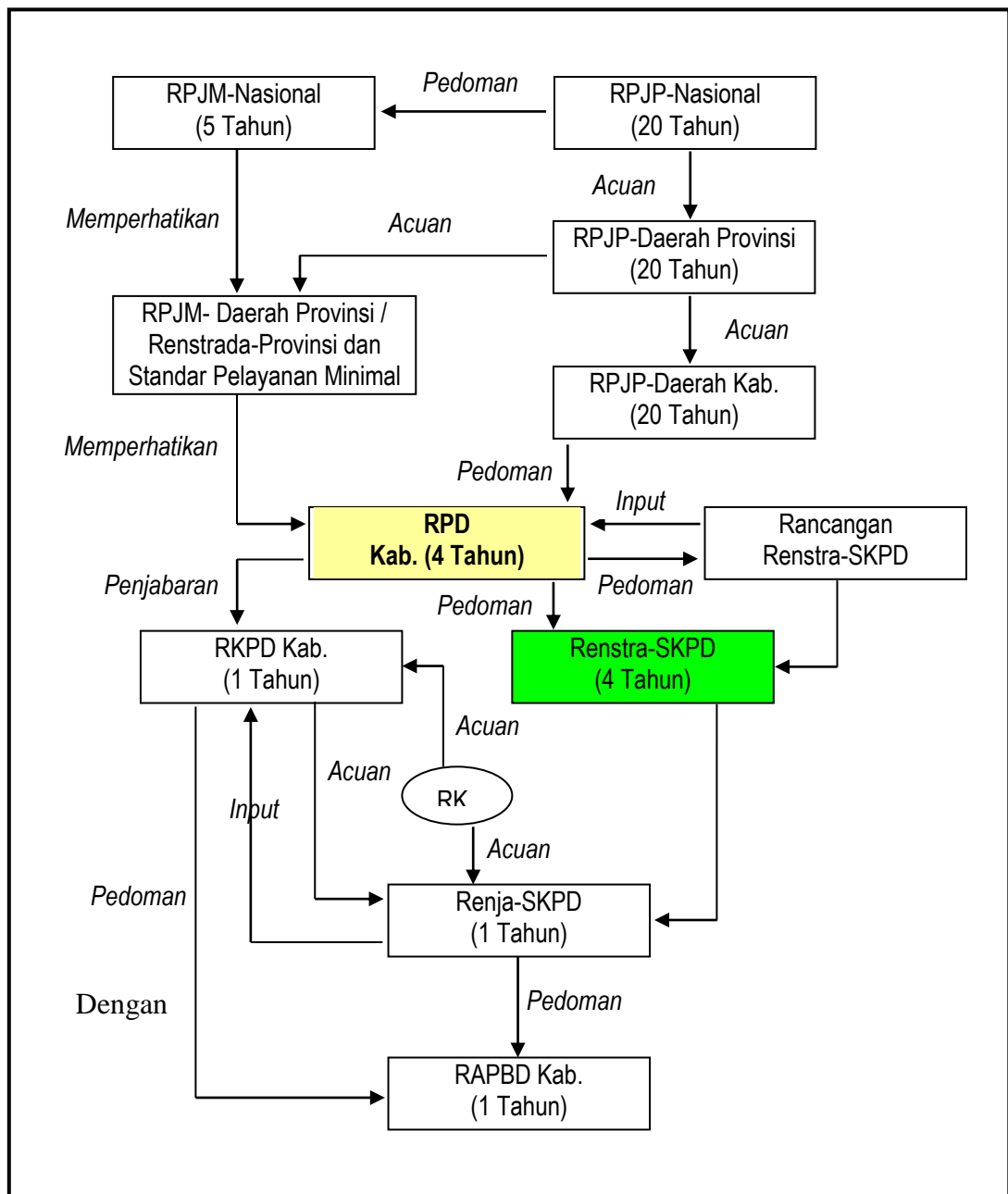
Dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin ini menjadi penting karena dalam masa empat tahun tersebut, Perangkat Daerah (PD) berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya sesuai perencanaan ini. Selain itu urgensi penyusunan RENSTRA PD ini adalah :

1. Sebagai acuan bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam menyusun Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahunan sehingga perencanaannya lebih terarah.
2. Sebagai media akuntabilitas dalam rangka menciptakan Tata Pemerintahan yang baik (Good Governance).
3. Agar terjaminnya sinergisitas, sinkronisasi dan integritas Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2017 – 2022.
4. Renstra PD dapat juga dijadikan sebagai bahan evaluasi yang penting agar pembangunan dapat berjalan secara lebih sistematis, komprehensif dan tetap fokus pada pemecahan masalah-masalah mendasar yang dihadapi Kabupaten Musi Banyuasin khususnya di bidang Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
5. Mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026, ditetapkan tujuan dan sasaran Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
6. Merupakan suatu kondisi yang ingin dicapai setiap tahunnya menjadi sasaran. Sasaran merupakan kondisi yang ingin dicapai dalam kurun waktu satu tahun. Selanjutnya menetapkan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran ditempuh melalui kebijakan, program dan kegiatan.

Rencana Strategis erat kaitannya dengan RPJM Nasional, RPJM Provinsi dan RPD Kabupaten, RKPD Kabupaten dan Renja PD. Keterkaitan penyusunan Renstra dapat dilihat gambar 1.1 dibawah ini.



Gambar 1.1
Hubungan Renstra dengan Dokumen Perencanaan Lainnya



1.2. LANDASAN HUKUM

Dasar hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Kabupaten Musi Banyuasin 2023-2026 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4710);



3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 130);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Nagara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4);
7. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta tata cara perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 1312);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Reviu atas Dokumen Perencanaan Pembangunan dan Anggaran Daerah Tahunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 462);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1781);



14. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
15. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Maja Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2022;
16. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Provinsi Sumatera Selatan 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2007 Nomor 17);
17. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019 Nomor 13);
18. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2008 Nomor 40);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.
20. Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 296 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
21. Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2022 Nomor 16).

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENYUSUNAN RENSTRA

1.3.1. MAKSUD

Penyusunan Dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2023-2026 dimaksud untuk menghasilkan rumusan strategi, arah kebijakan dan program pembangunan yang terarah, efektif, efisien dan terpadu yang dapat mendorong terwujudnya tujuan dan sasaran pembangunan yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja tahun 2023-2026
2. Mengidentifikasi perkiraan ketersediaan sumber daya dan dana pembangunan yang akan dijadikan salah satu kekuatan pembangunan.
3. Memberikan arah dan sekaligus tolak ukur keberhasilan pembangunan.



4. Merumuskan indicator kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan
5. Merumuskan strategi dan arah kebijakan pembangunan.

1.3.2. TUJUAN

Tujuan penyusunan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut :

1. Pedoman Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin
2. Pedoman Penyusunan Anggaran Tahun sejak tahun 2023 sampai dengan 2026.
3. Pedoman Penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Alat ukur keberhasilan pembangunan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Dokumen RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023 – 2026 ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN.

Bab ini berisikan latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan.

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. MUSI BANYUASIN.

Bab ini menguraikan tugas, fungsi dan struktur Perangkat Daerah, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan, dan Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Muba

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.

Bab ini mengidentifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan, telaah Renstra K/L dan Renstra, dan penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini menguraikan tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini berisi tentang Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah dalam empat tahun kedepan.



BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam bab ini diuraikan Pengertian Penetapan Kinerja dan Penetapan Indikator Kinerja.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPD.

Bab ini menjelaskan Indikator Perangkat Daerah yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran Pada Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026.

BAB VIII PENUTUP



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin merupakan lembaga unsur penunjang Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati Musi Banyuasin.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin nomor 9 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, dan Peraturan Bupati Musi Banyuasin nomor 296 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.

2.1. TUGAS FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah unsur pelaksanaan dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan kewenangannya, kewenangan pemerintah daerah serta berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di pimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok pemerintah dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan kewenangannya dan tugas lain yang dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

Adapun kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :



- a) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- b) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Musi Banyuasin melalui Sekretaris Daerah.

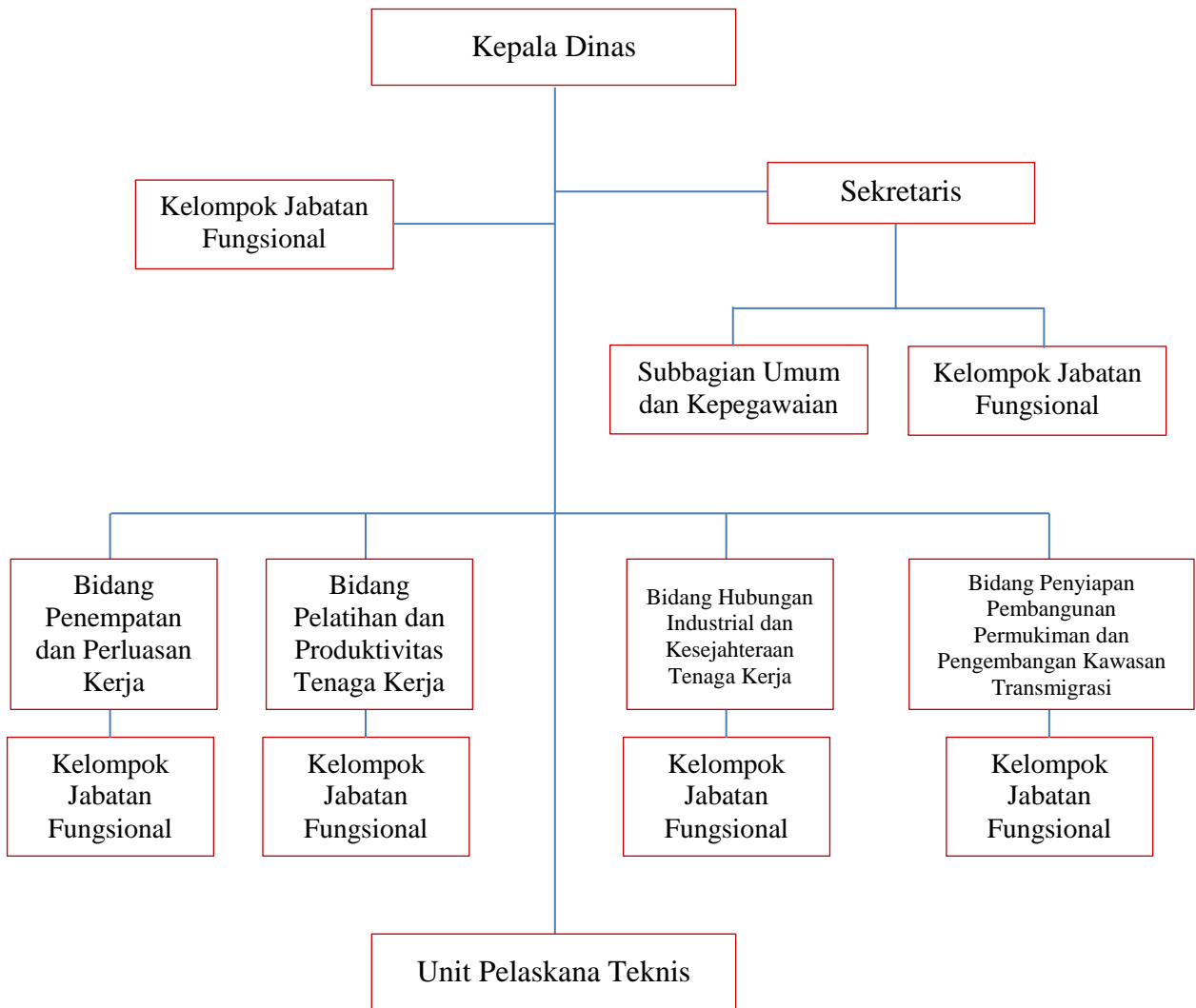
Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Nomor 296 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Kelompok Jabatan Fungsional;
- c. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional;
- e. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional;
- f. Bidang Penyiapan Pembangunan Permukiman dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi, terdiri dari Kelompok Jabatan Fungsional;
- g. Unit Pelaksana Teknis;
- h. Kelompok Jabatan Fungsional;

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin lebih jelas dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Musi Banyuasin



Adapun tugas masing-masing jabatan berdasarkan struktur organisasi tersebut diatas diuraikan sebagai berikut :

a) Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati merumuskan Kebijakan dan perencanaan teknis serta menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten dibidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) Sekretaris

Mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dibidang kesekretariatan, menyelenggarakan urusan umum perlengkapan dan kepegawaian, perencanaan, keuangan dan pelaporan, hubungan masyarakat, serta mengoordinasikan bidang-bidang dan unit pelaksana teknis dalam lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.



- c) Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja
Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan program pembinaan informasi pasar kerja, penempatan/penyediaan tenaga kerja, penyaluran tenaga kerja, usaha mandiri dan terapan teknologi tepat guna, perluasan lapangan kerja, pembinaan terhadap tenaga kerja asing dan purna kerja.
- d) Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan Program pelatihan kerja, pembinaan sertifikasi dan produktivitas tenaga kerja, pembinaan pemagangan.
- e) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam bidang tugasnya melakukan pembinaan organisasi pekerja dan pengusaha, lembaga kerja sarana bipartite dan tripartite, pembinaan hubungan industrial, pelaksanaan hubungan kerja dan persyaratan kerja, pembinaan pengupahan, kesejahteraan tenaga kerja, jaminan social tenaga kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial, merencanakan dan melaksanakan program pembinaan ketenagakerjaan, melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas.
- f) Kepala Bidang Penyiapan Pembangunan, Permukiman dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi
Bidang Penyiapan Pembangunan, Permukiman dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibidang Penyiapan pembangunan, permukiman dan pengembangan kawasan transmigrasi, social budaya dan kelembagaan.
- g) Kelompok Jabatan Fungsional
- (1) Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (2) Kelompok Jabatan fungsional terdiri atas sejumlah jabatan fungsional yang terbagi dalam kelompok jabatan fungsional yang terbagi dalam kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.
 - (3) Selain kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan kelompok jabatan fungsional yang dibagi beberapa sub-substansi yang dipimpin oleh sub-koordinator yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang selaku coordinator pada masing-masing pengelompokkan uraian fungsi.
 - (4) Sub-Koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melaksanakan tugas membantu coordinator dalam penyusunan rencana, pelaksana dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok jabatan fungsional pada masing-masing pengelompokkan uraian fungsi.



- (5) Sub-Koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan oleh Pejabat Pembinaan Kepegawaian atas usulan Pejabat yang berwenang.
- (6) Ketentuan mengenai pembagian tugas dan fungsi sub-koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.



2.2 SUMBER DAYA PD

Berdasarkan Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 296 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, uraian tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.

Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2021 dapat dirinci sebagai berikut :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Muba

NO	URAIAN	ASN		Honorer		JUMLAH
		L	P	L	P	
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. MUBA						
1.	Sekretariat	4	5	14	4	27
2.	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja	3	4	1	2	10
3.	Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	1	4	1	2	8
4.	Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	7	2	1	3	13
5.	Bidang Penyiapan Pembangunan Permukiman dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi	4	2	2		8
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS						
1.	Balai Latihan Kerja	4	2	1	2	9
2.	Unit Pemukiman Transmigrasi	1				1
J U M L A H		24	19	20	13	76

Berdasarkan Jenis kelamin, Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin berjenis kelamin laki-laki 44 orang (57,89%) sedangkan perempuan sebanyak 32 orang (42,11%).



Tabel 2.2
Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Muba
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan					Jumlah
		S2	S1	DII/ DIII	SMA	SMP	
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. MUBA							
1.	Sekretariat	3	2	1	3		9
2.	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja	2	2	1	1	1	7
3.	Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	4	1				5
4.	Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	4	2	1	2		9
5.	Bidang Penyiapan Pembangunan Permukiman dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi	3	2	-	1		6
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS							
1.	Balai Latihan Kerja	1	3	1	1		6
2.	Unit Pemukiman Transmigrasi				1		1
J U M L A H		17	12	4	9	1	43

Berdasarkan tingkat Pendidikan untuk pendidikan S2 sebanyak 17 orang (39,53%), pendidikan S1 sebanyak 12 orang (27,91%), Pendidikan DII/DIII 4 orang (9,30%), Pendidikan SMA 9 orang (20,93%) dan Pendidikan SD 1 orang (2,33%).



Tabel 2.3
Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Muba
Berdasarkan Tingkat Eselon

No	Unit Kerja	Struktural Eselon			Jumlah	Fungsional
		II	III	IV		
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI						
KAB. MUBA						
1.	Sekretariat	1	1	1		
2.	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja					2
3.	Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja		1			3
4.	Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja		1			3
5.	Bidang Penyiapan Pembangunan Permukiman dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi		1			2
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS						
1.	Balai Latihan Kerja			2		2
2.	Unit Pemukiman Transmigrasi					
JUMLAH		1	4	3		13

Berdasarkan jabatan Struktural, Jabatan Eselon II berjumlah 1 orang, jabatan Eselon III sebanyak 4 orang, dan Jabatan Eselon IV sebanyak 3 orang sedangkan jumlah jabatan fungsional 13 orang.

Tabel 2.4
Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Muba
Berdasarkan Pangkat Golongan

NO	UNIT KERJA	PANGKAT / GOL										
		IV.C	IV.B	IV.A	III.D	III.C	III.B	III.A	II.D	II.C	II.B	I.B
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. MUBA												
1.	Sekretariat	1	1	1		1	1	1	1			2
2.	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja			1	1	2	1		1			1
3.	Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja			3	1		1					
4.	Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja			1	4	1	1	1			1	
5.	Bidang Penyiapan Pembangunan Permukiman dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi			1	3	1			1			
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS												
1.	Balai Latihan Kerja			1		1		3	1			
2.	Unit Pemukiman Transmigrasi											1
JUMLAH		1	1	8	9	6	4	5	4	1	3	1

Untuk mendukung optimalisasi pelaksanaan urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, dukungan aparatur yang kompeten dan profesional sangat diperlukan.



Peningkatan kompetensi dan profesionalisme Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin masih sangat dibutuhkan untuk pelaksanaan pelayanan Publik. Kompetensi yang dibutuhkan antara lain :

1. Kemampuan bahasa asing, untuk melakukan komunikasi untuk Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Penguasaan Teknologi dan informasi
3. Etika dan estetika sebagai pelayanan publik
4. Penguasaan tugas pokok dan fungsi.

Aparatur yang dimaksud akan diupayakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam 5 (lima) tahun dengan melalui :

1. Mengusulkan pegawai baru untuk jabatan instruktur pelatihan pada Balai Latihan Kerja.
2. Bimbingan teknis atau pelatihan bagi Sumber Daya Manusia.

Sebagai pendukung menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin di samping sumber daya manusia, sarana dan prasarana juga menjadi syarat mutlak dalam menunjang, mendorong serta memfasilitasi kinerja serta dalam mekanisme pencapaian target kinerja berdasarkan Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2023-2026 berikut ini rincian sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dapat dilihat pada tabel 2.5 berikut ini:



Tabel 2.5
Aset yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Kabupaten Musi Banyuasin

No	Nama Barang	Jumlah (Unit)	Nilai (Rp)	Ket
1	Tanah			
	Untuk Bangunan Gedung (Tanah Bangunan Kantor Pemerintah, Tanah Bangunan Tempat Kerja Lainnya)	2	2.861.986.000	
2.	Bangunan Gedung		543.400.000	
	Gedung Kantor Permanen	1		
	Gedung Kantor Permanen	1		
	Pagar	1		
	Tempat Ibadah Permanen	1		
	Ged. Grs/ Pool Permanen	1		
	Monumen	1		
3.	Bangunan Gedung UPTD BLK Sekayu		4.394.386.000	
	Bengkel Permanen	1		
	Bangunan Gedung Tempat Pendidikan Lainnya	1		
4.	Alat-alat Angkutan		1.242.349.400	
	Micro Bus	1		
	Mini Bus	1		
	Pick UP	2		
	Sepeda Motor	16		
5.	Alat Pertanian			
	Alat Penyimpanan Lainnya	1	63.217.595	
6.	Alat Kantor dan Rumah Tangga	482	1.095.459.811	
7.	Alat Studio dan Alat Komunikasi	15	44.498.619	
8.	Alat Laboratorium	83	57.166.519	
9.	Alat-alat Besar	2	996.000	
11.	Alat Kantor dan Rumah Tangga	1.776	2.903.866	
12.	Alat Studio dan Alat Komunikasi	13	67.665.000	
14.	Alat-alat Laboratorium	76	252.585.000	
15.	Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga	5	3.918.685	
16.	Instalasi Instalasi Gardu Listrik Distribusi (BLK Sekayu)	1	23.990.900	
17.	Jalan dan Jembatan (UPTD Air Balui)	4	850.430.000	
	Jumlah		21.119.402.629	

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Muba 2021

Kondisi yang berkaitan dengan sarana dan prasarana dalam mendukung pelayanan publik

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin :

1. Sarana prasarana Gedung Pada UPTD Balai Latihan Kerja Sekayu kondisi belum optimal, gedung dipinjam pakaikan ke Politeknik Sekayu dan UPTD SKB Sekayu.
2. Sarana prasarana Unit Permukiman Transmigrasi/ fasilitas umum banyak yang rusak disebabkan bencana banjir.
3. Teknologi Informasi dan kelengkapan yang belum maksimal.
4. Kurangnya peralatan mobilisasi untuk penunjang operasional lapangan.



2.3 KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

A. Pencapaian Kinerja Pelayanan PD

Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin selama periode tahun 2023 sampai dengan 2026 terbagi dalam 2 kelompok, yaitu anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dan daftar hasil pelaksanaan program kegiatan sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.

Selama 5 (lima) tahun untuk pelayanan kegiatan menelan anggaran yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Sebesar Rp. 63.611.585.626,38 dengan Realisasi Keuangan Sebesar Rp. 57.915.957.664 atau sebesar 91,05% dan Realisasi Fisik sebesar 100%. Realisasi Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dapat dilihat pada tabel 2.6 berikut ini:



Tabel 2.6
Pencapaian Kinerja Pelayanan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2017-2021

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke						Realisasi Capaian Tahun Ke						Rasio Capaian Pada Tahun Ke				
					2017	2018	2019	2020	2021	Kondisi Akhir	2017	2018	2019	2020	2021	Kondisi Akhir	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20
1.	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan		50		-	-	-		50	55	-	-	-	-	51,04		-	-	-	-	102
2.	Rasio Penduduk yang Bekerja		85		80	81	82	83	85	85	94,80	94,99	83,19	67,32	66,42		118,5	117,27	101,45	81	78,14
3.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		68,59		67,43	67,7	67,98	68,25	68,53	68,59	67,43	77,03	66,35	70,61	69,18		100	113,78	97,60	103,44	101
4.	Persentasi Pekerja yang ditempatkan		58		48	50	53	55	58	58	29,14	32,32	16,50	38,66	40,66		60,7	64,64	31,12	70,29	71,33
5.	Tingkat Pengangguran Terbuka		4,24		5,20	5,01	4,82	4,62	4,44	4,24	2,75	3,29	4,15	4,79	3,99		100	102	115,90	96,62	110
6.	Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Tahun		5,4		6,5	6,2	6,0	5,7	5,4	5,1	7,30	7,10	6,00	12,59	8,8		89	87,30	100	20,88	37,04
7.	Persentasi Transmigran umum yang ditempatkan		100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100	100
8.	Persentase Pembinaan Warga Transmigrasi		100		-	-	-	-	86	100				-	100					-	116,28



Berdasarkan Tabel 2.7 dapat dilihat bahwa tingkat capaian berbeda-beda untuk masing-masing indikator, beberapa indikator telah tercapai, namun sebagian lainnya belum dapat tercapai selama lima tahun periode 2017-2021. Faktor pendukung yang mempengaruhi keberhasilan dan faktor penghambat yang mempengaruhi belum berhasilnya pelayanan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan salah satu alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan di suatu daerah. Aspek yang diukur dalam Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Terdiri dari 9 indikator utama yaitu perencanaan tenaga kerja, penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja dan kompetensi kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan pekerja, serta jaminan sosial tenaga kerja. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan diperoleh dari penjumlahan 9 indikator utama yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

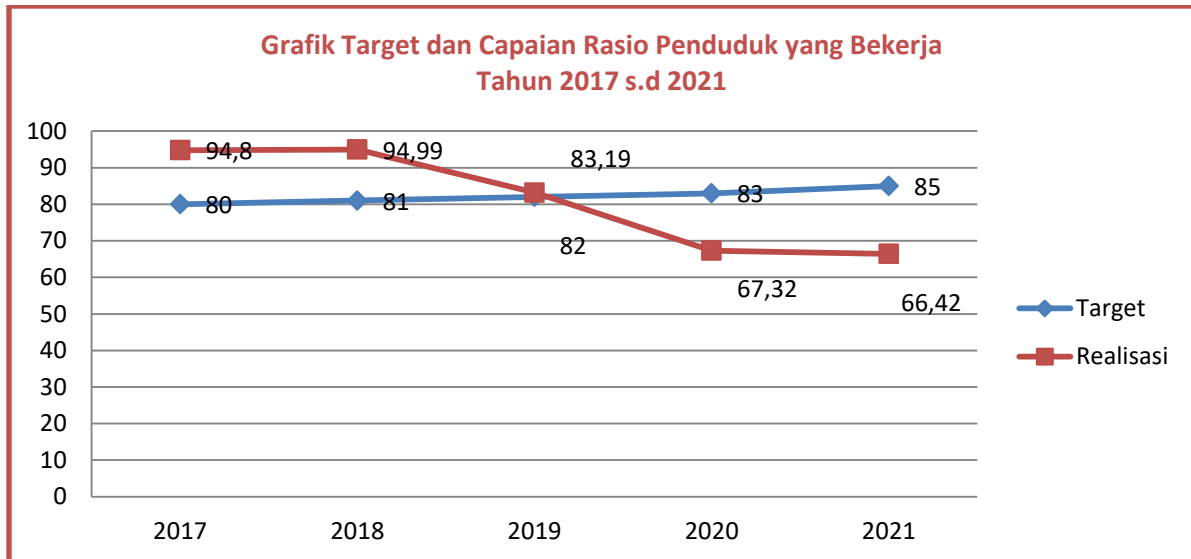
$$IPK = I.PTK + I.PdTK + I.KK + I.PKK + I.Prod + I.HI + I.KLK + I.UPAH + I.JSTK$$

Hasil Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Kabupaten Musi Banyuasin yang tahun 2021 menghasilkan nilai indeks sebesar 51,04. Angka ini masih berada pada kategori menengah bawah. Meskipun demikian angka ini sudah melebihi target capaian Indeks Pembangunan Nasional Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2021 sebesar 50 dengan persentasi capaian sebesar 102%. Jika dilihat berdasarkan masing-masing indikatornya terdapat beberapa indikator utama yang masih perlu ditingkatkan misalnya indikator hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan pekerja, serta indikator.

2. Rasio Penduduk Bekerja

Rasio penduduk bekerja merupakan perbandingan penduduk usia 15 tahun ke atas yang bersatus bekerja dengan total penduduk berusia 15 tahun ke atas. Rasio penduduk bekerja dirumuskan sebagai berikut:

$$Rasio\ Penduduk\ Bekerja = \frac{Penduduk\ Bekerja}{Penduduk\ Usia\ 15th\ ke\ atas} \times 100\%$$

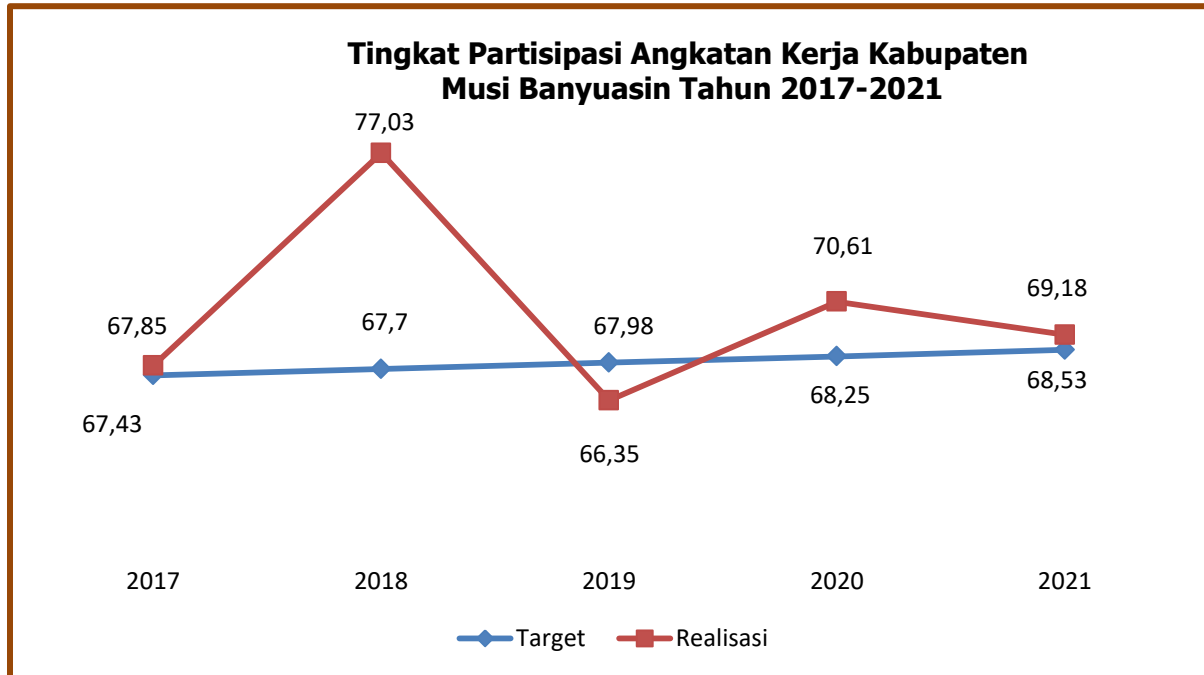


Rasio penduduk bekerja Kabupaten Musi Banyuasin dari tahun 2017 s.d 2021 mengalami fluktuatif paling rendah pada tahun sebesar 66,42%. Angka ini menunjukkan bahwa pada tahun 2021 terdapat sebanyak 66,42% penduduk Musi Banyuasin berstatus bekerja, dimana perbandingan penduduk yang bekerja sebanyak 318.096 orang dengan penduduk usia kerja sebanyak 478.902 orang. Hasil Rasio penduduk bekerja tahun 2021 masih dibawah rencana target 85% adapun persentasi capaian sebesar 78,14%. Meskipun mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, angka ini tetap menunjukkan bahwa penduduk bekerja di Kabupaten Musi Banyuasin cukup banyak.

3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) persentase penduduk penduduk usia 15 tahun ke atas yang bersatus sebagai angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari penduduk bekerja serta pengangguran. TPAK menunjukkan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi disuatu negara/wilayah. Semakin tinggi TPAK menunjukkan maka semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dirumuskan sebagai berikut:

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Penduduk Usia 15th ke atas}} \times 100\%$$

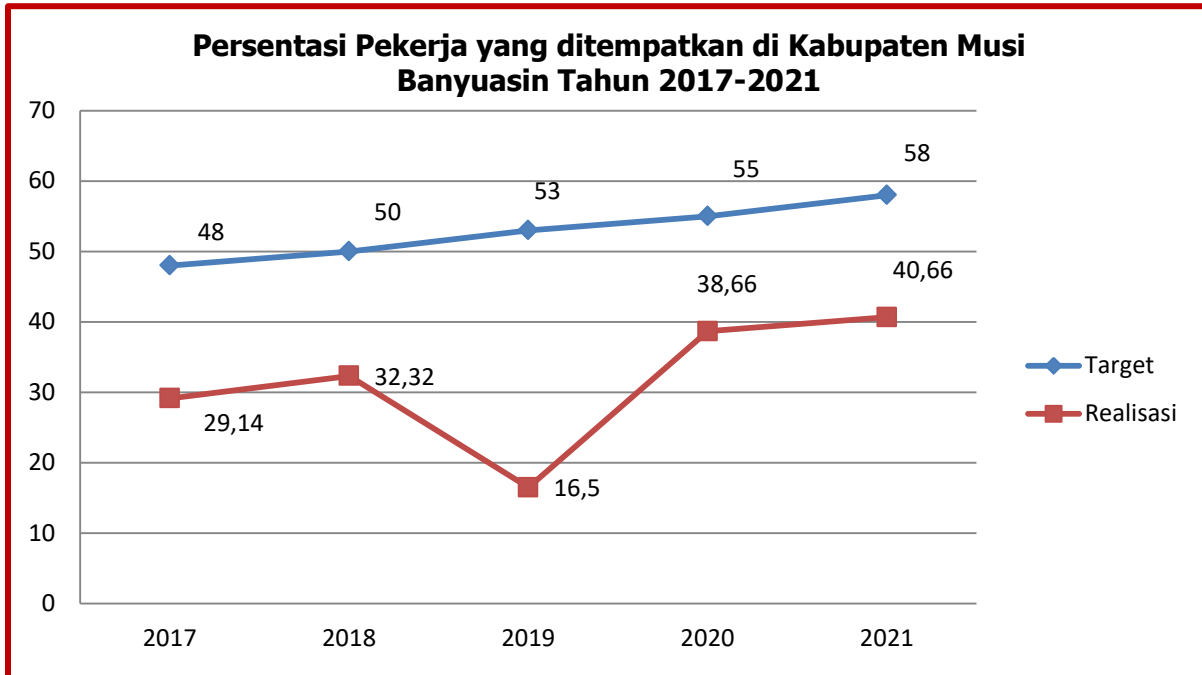


Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2017-2021 Semua sudah melampaui target kecuali pada tahun 2019 capaian dibawah target sebesar 66,35. Pada tahun 2021 diperoleh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Musi banyuasin sebesar 69,18 persen, dimana perbandingan antara Jumlah angkatan kerja sebanyak 147.576 orang dengan penduduk usia 15 tahun keatas sebanyak 478.902 Angka ini menunjukkan bahwa sebanyak 69,18 persen penduduk Kabupaten Musi Banyuasin merupakan penduduk yang aktif secara ekonomi. Meskipun mengalami penurunan dari tahun sebelumnya akan tetapi angka ini masih melampau target sebesar 68,53% dengan persentasi capaian sebesar 101% di tahun 2021.

4. Persentase Pekerja yang ditempatkan

Persentasei Pekerja yang ditempatkan dimana jumlah tenaga kerja yang ditempatkan perbandingan jumlah pencari kerja yang terdaftar dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Persentase Pekerja yang ditempatkan} = \frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah Pencari kerja yang terdaftar}} \times 100$$



Persentasi Pekerja yang ditempatkan di Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2017-2021, capaian realisasi masih jauh dibawah target Penyebab rendahnya penempatan tenaga kerja sebagai berikut :

1. Lowongan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja
2. Kesempatan kerja tidak sesuai dengan dengan kualifikasi pencari kerja

Pada tahun 2021 diperoleh Persentase Pekerja yang ditempatkan Kabupaten Musi banyuasin sebesar 40,66 persen. Angka ini menunjukkan bahwa pencari kerja yang terdaftar hanya 40,66% dimana perbandingan sebanyak 805 orang pencari kerja yang ditempatkan dengan sebanyak 1980 orang pencari kerja yang terdaftar. Realisasi ini masih dibawah target yang telah ditetapkan sebesar 57% Meskipun mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya akan tetapi angka ini masih melampau target capaian sebesar 71,33% di tahun 2021. Tindak lanjut yang dilakukan pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin dalam meningkatkan kesempatan kerja, sebagai berikut :

1. Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan pengawasan ketenagakerjaan.
2. Mengoptimalkan keberadaan Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK se Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Penyebaran Informasi lowongan kerja seluas-luasnya.
4. Pelatihan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

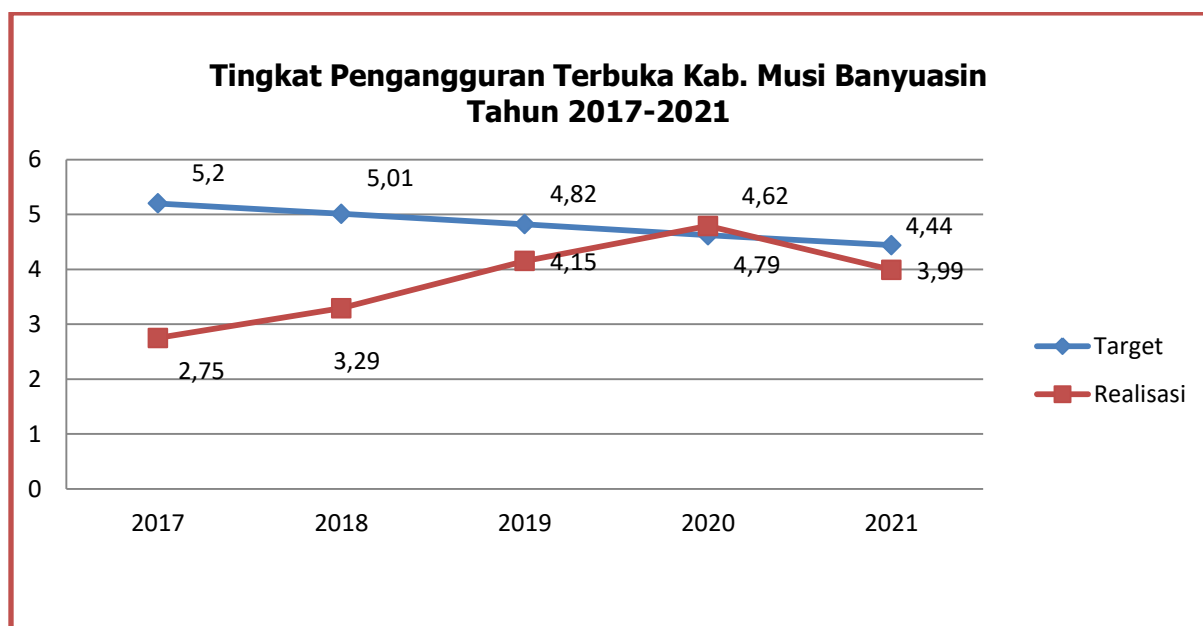
5. Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan persentase jumlah pengangguran dengan angkatan kerja. Sesuai dengan namanya, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)



menunjukkan jumlah penduduk menganggur di suatu wilayah dimana berdasarkan konsep seseorang dikatakan menganggur apabila memenuhi kondisi sedang aktif mencari pekerjaan, sedang mempersiapkan usaha/pekerjaan baru, tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, yang tidak aktif mencari pekerjaan dengan alasan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dirumuskan sebagai berikut:

$$TPT = \frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$$



Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2017- 2021 sudah mengalami kondisi yang cukup baik Pada Tahun 2020 Tingkat Pengangguran Meningkat 4,79 % ini merupakan dampak dari Pandemi Covid-19 dimana semua kegiatan perekonomian mengalami dampak yang signifikan sehingga juga berdampak kepada sector tenaga kerja, sedangkan pada tahun 2021 Tingkat Pengangguran Terbuka menurun menjadi sebesar 3,99 yang artinya masih terdapat sebanyak 3,99 persen masyarakat di Kabupaten Musi Banyuasin yang berstatus pengangguran. Dimana perbandingan ini sebanyak 13.230 orang pengangguran dengan jumlah angkatan kerja sebesar 331.326 orang. Meskipun demikian, angka ini menunjukkan terjadinya penurunan tingkat pengangguran di Kabupaten Musi Banyuasin dibanding tahun sebelumnya yang bernilai 4,79. Selain itu TPT Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2021 sudah memenuhi target capaian sebesar 110 % tahun 2021.

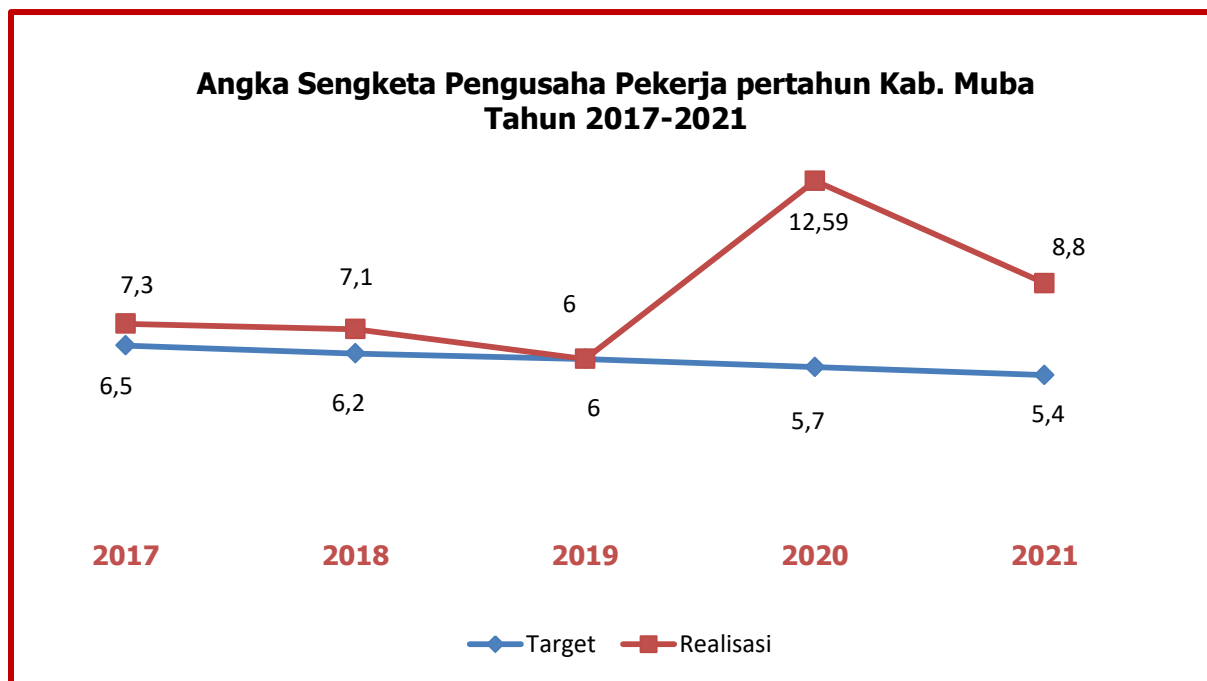
Keberhasilan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka di Musi Banyuasin dikarenakan kondisi pemulihan pasca covid-19, dimana sector-sektor yang sebelumnya mengalami dampak kembali dapat beraktivitas.



6. Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Pertahun

Angka Sengketa pengusaha Pekerja Pertahun perbandingan antara jumlah sengketa dalam satu tahun dengan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2021 dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Persentase Angka Sengketa Pengusaha Pekerja pertahun} = \frac{\text{Jumlah Perselisihan dalam tahun } n}{\text{Jumlah Perusahaan}} \times 100$$



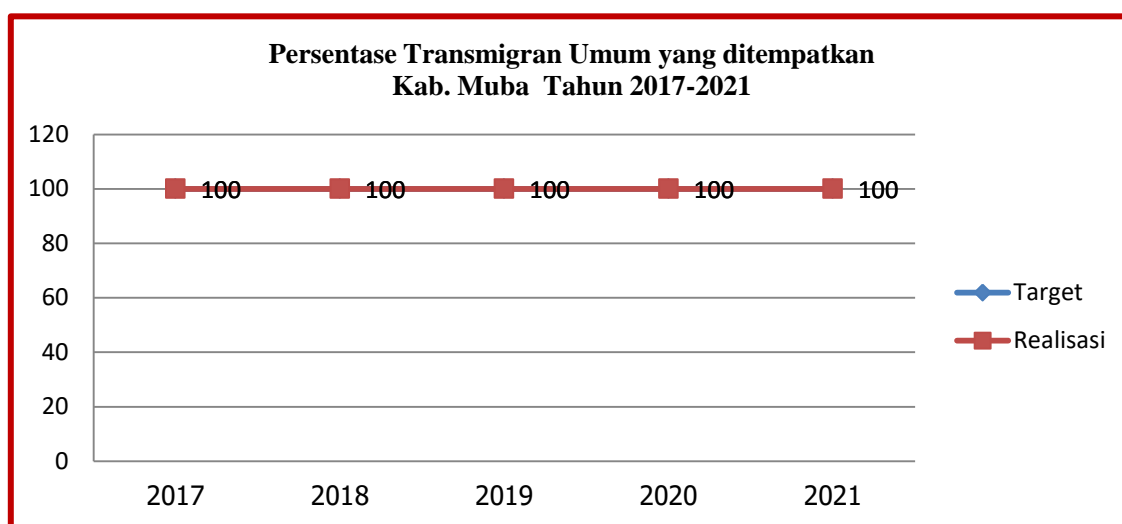
Angka sengketa pengusaha pekerja tahun 2017-2021 perbandingan antara target dan realiasi setiap tahunnya mengalami peningkatan sengketa antara Pekerja dan Pemberi kerja (perusahaan) di Kabupaten Musi Banyuasin, pada tahun 2020 realisasi yang dicapai sangat besar yaitu 12,59% realisasi capaian ini didapat banyaknya Sengketa dan Perselisihan Hubungan Industrial, mengingat pada tahun 2020 adanya Pandemi Covid-19 sehingga banyak sector usaha yang terdampak baik pembatasan jumlah tenaga kerja, jam kerja dan pembatasan mobilisasi dan juga kegiatan perekonomian di Kabupaten Musi Banyuasin sehingga banyak perusahaan yang melami penurunan pendapatan sampai kepada penutupan usaha. Pada Tahun 2021 realisasi Angka sengketa pengusaha pekerja di Kabupaten Musi Banyuasin menurun sebesar 8,8%, dimana perbandingan ini didapat jumlah perselisihan yang terdaftar pada tahun 2021 sebanyak 38 Kasus terdiri dari 35 phk, 2 perselisihan hak, dan 1 kepentingan hak dengan jumlah perusahaan 433 perusahaan. Berdasarkan target yang ditetapkan sebesar 5,4%. Persentasi capaian sebesar 37,04% pada tahun 2021. Penyebab masih tingginya sengketa diperusahaan adalah pekerja dan pengusaha belum sepenuhnya memahami dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan, pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin melalui



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin melakukan pembinaan dan penyuluhan kepada pekerja dan pengusaha tentang peraturan ketenagakerjaan.

7. Persentasi Transmigran Umum yang ditempatkan

Persentasi Transmigran Umum yang ditempatkan terhadap sasaran tersebut diatas, diperoleh gambaran bahwa indikator yang ditetapkan menghasilkan kinerja persentase yang meningkat sangat jauh untuk indikator unit pemukiman transmigrasi (UPT) yang dibina masih tetap sama pada tahun 2019 capaian kinerja sebesar 100%, Untuk Capaian Indikator Transmigran yang terbina pada tahun 2019 sebesar 100% Transmigran umum yang ditempatkan pada tahun 2015 dan tahun 2016 terdiri dari UPT Air Balui 1 sebanyak 185 KK, UPT JUD Nganti Kecamatan Sanga Desa



8. Persentase Pembinaan Warga Transmigrasi

Persentase Pembinaan Warga Transmigrasi dengan Rencana target sebesar 86% dengan Realisasi sebesar 100 %





Tabel 2.7
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Musi Banyuasin

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke					Rata-rata Pertumbuhan	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
1	Belanja Daerah																	
2	Belanja Tidak Langsung																	
3	Belanja Langsung	3.327.996.000	3.434.580.000	5.712.959.000			3.268.877.269	3.276.912.368	5.588.761.138			98,22	95,41	97,83				
	Belanja Pegawai																	
	Belanja Bunga																	
	Belanja Subsidi																	
	Belanja Hibah																	
	Belanja Bantuan Sosial																	
	Belanja Bagi Hasil Kepada Provinsi /Kabupaten /Kota dan Pemerintah Desa																	
	Belanja Tidak Terduga																	
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.587.916.000	1.425.080.000	1.844.896.000			1.576.975.868	1.390.489.320	1.803.823.844			99,31	97,57	97,77				
1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	80.400.000	100.200.000	100.200.000			71.365.068	69.877.349	74.123.443			88,76	69,74	73,98				
2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	7.524.000	10.000.000	10.000.000			7.205.300	7.081.000	6.776.300			95,76	70,81	67,76				
3	Penyediaan Alat Tulis Kantor	143.236.000	100.000.000	80.000.000			142.471.500	99.747.000	79.767.650			99,47	99,75	99,71				
4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	82.200.000	82.200.000	82.200.000			82.095.000	81.925.000	82.124.800			99,87	99,67	99,91				
5	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	25.000.000	25.000.000	25.000.000			24.690.000	24.815.000	24.980.450			98,76	99,26	99,92				
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor			200.000.000					194.773.890					97,39				
6	Penyediaan Peralatan rumah tangga	60.000.000	60.000.000	60.000.000			59.600.000	59.670.000	59.950.000			99,33	99,45	99,92				
7	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	50.000.000	25.000.000	25.000.000			50.000.000	24.984.000	24.744.000			100	99,94	98,98				
8	Penyediaan Makanan dan Minuman	70.440.000	70.440.000	55.896.000			70.433.000	70.420.000	55.849.000			99,99	99,97	99,92				
9	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	300.000.000	200.000.000	300.000.000			300.000.000	199.729.971	299.685.311			100	99,86	99,9				
10	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke dalam daerah	72.276.000	50.000.000	100.000.000			72.276.000	50.000.000	99.849.000			100	100	99,85				
11	Penyediaan Jasa Pendukung Administrasi /Tehnis Perkantoran	696.840.000	702.240.000	806.600.000			696.840.000	702.240.000	801.200.000			100	100	99,33				
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	296.520.000	485.000.000	1.082.485.000			296.448.000	475.213.400	1.077.760.835			99,98	97,98	99,56				
	Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional			550.000.000					545.966.500					99,27				
	Pengadaan Meubelerur			100.000.000					99.580.000					99,58				
	Pemeliharaan rutin/berkala Gedung Kantor	111.520.000	100.000.000	70.075.000			111.450.000	99.893.400	69.966.050			99,94	99,89	99,84				
	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	160.000.000	160.000.000	144.530.000			160.000.000	160.000.000	144.524.485			100	100	100				
	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	25.000.000	25.000.000	7.800.000			24.998.000	25.000.000	7.800.000			99,99	100	100				
	Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung Kantor	200.000.000	190.320.000	150.000.000				190.320.000	149.921.400				95,16	99,95				



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

	Pembuatan Website OPD			60.080.000				60.002.400					99.87				
III	Program Peningkatan Disiplin Aparatur		0	43.800.000			25.000.000	0	43.362.000			100	0	99			
1	Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu		0	43.800.000			25.000.000	0	43.362.000			100	0	99			
IV	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	25.000.000	0	50.000.000			25.000.000	0	50.000.000			100	0	100			
1	Pendidikan dan Pelatihan Formal	25.000.000	0	50.000.000			25.000.000	0	50.000.000			100	0	100			
IV	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100.000.000	100.000.000	75.000.000			99.722.000	99.854.000	74.875.000			99.72	99.85	99.83			
1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	50.000.000	50.000.000	50.000.000			49.839.000	49.979.000	49.907.000			99.68	99.96	99.81			
2	Penyusunan Rancangan Kerja dan Penetapan Kinerja	50.000.000	50.000.000	25.000.000			49.883.000	49.875.000	24.968.000			99.77	99.75	99.87			
V	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	100.000.000	300.000.000	1.112.008.000			97.250.000	291.455.400	1.066.196.700			97.25	97.15	95.88			
1	Pengadan Peralatan Pendidikan dan Keterampilan Bagi Pencari Kerja			300.000.000					297.220.000					99.07			
2	Rehabilitasi Sedang/Berat Sarana dan Prasarana BLK			572.008.000					532.406.800					93.08			
3	Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja	100.000.000	50.000.000				97.250.000	48.000.000				97.25	96				
4	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Tenaga Kerja		250.000.000	240.000.000				243.455.400	236.569.900				97.38	98.57			
VI	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	238.060.000	250.000.000	806.770.000			233.531.000	245.061.248	783.442.845			98.1	98.02	97.11			
1	Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja	170.000.000	250.000.000	170.000.000			165.500.000	245.061.248	169.757.000			97.35	98.02	99.86			
2	Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai			459.210.000					443.415.495					97.76			
3	Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan			177.560.000					170.270.350					95.89			
4	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	68.060.000					68.031.000					99.96					
VII	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	300.500.000	350.500.000	358.703.416			281.695.000	313.430.000	358.703.416			93.74	89.42	99.64			
1	Dewan Pengupahan Kab. Muba	250.500.000	250.500.000	260.000.000			239.675.000	223.243.000	258.787.500			95.68	90.19	99.92			
2	Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial			100.000.000					99.915.916					99.53			
3	Fasilitasi Permasalahan Ketenagakerjaan	50.000.000	100.000.000				42.020.000	90.187.000				84.04	89.12				
VIII	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	680.000.000	474.000.000	338.000.000			659.848.152	461.409.000	330.596.498			97.04	97.34	97.81			
1	Pelatihan Produk Unggulan di Unit Permukiman Transmigrasi	100.000.000	100.000.000	69.000.000			95.552.000	98.210.000	66.445.000			95.55	98.21	96.3			
2	Koordinasi Kerjasama Bidang Ketransmigrasi	80.000.000	80.000.000				77.213.000	77.985.000				96.52	97.48				
3	Penyediaan dan Pengelolaan Prasarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi		219.000.000	219.000.000				217.774.000	214.219.498				99.44	97.82			
4	Pembuatan Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT)	300.000.000	0				294.987.965	0				98.33	0	0			
5	Penyusunan DED Normalisasi Sungai di Kawasan Transmigrasi	200.000.000	0				192.095.187	0				96.05	0				
6	Promosi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian		75.000.000	50.000.000				67.440.000	49.932.000				89.92	99.86			



B. Jenis Pelayanan

Berdasarkan sasaran yang telah dicapai dalam pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian selama lima tahun, maka jenis pelayanan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasi dikelompokkan dalam 2 (dua) urusan wajib Bidang Ketenagakerjaan dan Urusan Pilihan Bidang Ketransmigrasian, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. BIDANG KETENAGAKERJAAN

Sesuai dengan program kegiatan pada Renstra 2017-2022 Bidang Ketenagakerjaan hasil yang dicapai dari Program yang telah dilaksanakan dapat dilihat pada Tabel-tabel Berikut :

- b. Pelayanan dalam rangka peningkatan pelatihan Keterampilan dan Produktivitas bagi calon Tenaga Kerja

Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan telah dilaksanakan program-program yang mengarah kepada upaya peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan berbasis Kompetensi. Dengan

Tabel 2.8
Data Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPT BLK Sekayu
Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2017-2021

No	Kejuruan	Tahun					Jumlah
		2017	2018	2019	2020	2021	
1	Perakitan Komputer	16	-	32	16	16	80
2	Komputer Operator	32	-	80	36	-	148
3	Menjahit	16	32	48	16	-	112
4	Kecantikan Rambut	16	32	48	16	16	128
5	Penerangan	-	16	-	-	16	32
6	Penerangan MTU	-	32	-	-	-	32
7	Sepeda Motor MTU	-	16	-	-	-	16
8	Sepeda Motor	-	16	-	-	-	16
9	Pengelasan 2F MTU	-	32	-	-	-	32
10	Pengelasan SMAW 1G	-	-	16	16	-	32
11	Pengelasan SMAW 3G	-	16	16	-	-	32
12	Basic Office Computer	-	64	-	-	-	64
13	Teknisi Komputer	-	32	-	-	-	32
14	Multimedia	-	-	-	-	16	16
15	Pipe Fitter	-	-	-	-	13	13
	Jumlah	80	288	240	100	77	785

Sumber : Bidang Pelatihan dan Produktifitas



- c. Pelayanan dalam rangka Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Bagi Calon Tenaga Kerja

Pelayanan penempatan dimulai dari Ketersediaan data Informasi Pasar Kerja yang meliputi jumlah pencari kerja yang terdaftar di Kabupaten Musi Banyuasin lowongan yang ada serta penempatannya. Dari Data tersebut dapat mendapatkan pekerjaan formal. Selain itu kegiatan-kegiatan yang bermuara pada perluasan kesempatan kerja. Kegiatan yang telah dianggarkan selama 2012-2017 adalah sebagai berikut :

1. Penyebaran Informasi Bursa Tenaga Kerja

Penyebaran informasi ini dimaksud agar para pencari kerja mengetahui segala sesuatu yang harus dipersiapkan sebelum memasuki dunia kerja dan mengetahui informasi tentang dunia kerja. Misalnya membuat lamaran kerja, kita menghadapi wawancara, informasi pendaftaran pencari kerja Kabupaten, dan lain-lain. Beberapa data yang berkaitan dengan keadaan pencari kerja dan penempatannya disajikan dalam tabel-tabel dibawah ini :

Tabel.2.9
Pencari Kerja Teraftar di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2017 s.d 2021

No	PD Kabupaten	Tahun Penyelenggaraan					Jumlah
		2017	2018	2019	2020	2021	
1	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin	1.263	990	885	494	1980	

Sumber : Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja

Keadaan Pencari Kerja pada tahun 2017 s.d 2021 cukup Fluktuatif pada.

Tabel.2.10
Pencari Kerja di Tempatkan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2017 s.d 2021

No	PD Kabupaten	Tahun Penyelenggaraan					Jumlah
		2017	2018	2019	2020	2021	
1	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin	368	320	146	191	805	

Sumber : Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja



Tabel.2.11
Bursa Kerja Terdaftar Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Kabupaten Musi Banyuasin 2021

No	PERUSAHAAN	KEBUTUHAN
1	PERTAMINA RAMBA	30 Orang
2	PT. BANYUASIN AGRO MANDIRI	46 Orang
3	PT. BARA PERMATA MINING	87 Orang
4	PT. BRI Tbk	2 Orang
5	PT. MUSI BANYUASIN INDAH	7 Orang
6	PT. SAMPOERNATELEKOMUNIKASI/NET1	7 Orang
7	PT. DSSP POWER SUMSEL	8 Orang
8	PT. ORYX SERVICE	3 Orang
9	PT. FIRST SECURITY	6 Orang
10	PT. ELNUSA	2 Orang
11	PT. INDOMARCO PRISMATAMA	20 Orang
12	PT. GUNA TESUMA INDONESIA	38 Orang
13	PT. HINDOLI	65 Orang
14	PT. PANCA AGUNG SEJATI	4 Orang
15	PT. KIRANA MUSI PERSADA	3 Orang
16	PT. GAMMA BUANA PERSADA	1 Orang
17	PT. SAHABAT MANDIRI KSATRIA	1 Orang
18	PT. PANCA AGUNG SEJATI	34 Orang
19	PT. ASTRA INT Tbk	1 Orang
20	PT. BENGKALIS KUDA LAUT	66 Orang
21	PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA	53 Orang
22	PT. GOBEL DHARMA SARANA KARYA	86 Orang
23	PT. ORYX SERVICE	3 Orang
24	ATALIAN GLOBAL SERVICES	50 Orang
25	PT. BRI CAB. SEKAYU	2 Orang
26	PT. ORYX SERVICE	1 Orang
27	PT. INDONESIA FIBREBOARD INDUSTRY	6 Orang
28	PT. MUBA ELEKTRIK POWER	4 Orang
29	PT. MEDCO	2 Orang
30	PT. ORYX SERVICE	6 Orang
31	PT. ORYX SERVICE	1 Orang
32	PT. KIRANA MUSI PERSADA	2 Orang
33	BKK SMKN 1 SEKAYU	42 Orang
34	BKK SMKN 1 LAIS	25 Orang
35	PT. IWIP TERNATE	8 Orang
36	PENCAKER MELAPOR	48 Orang
37	BKK SMKN 3 SEKAYU	37 Orang
JUMLAH		805 Orang

2. Pelatihan Kewirausahaan

Selama Kurun waktu 5 (lima) tahun Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin hanya melatih para pencari kerja. Diharapkan Setelah mengikuti Pelatihan akan terjadi penyerapan tenaga kerja baru.



C. Pelayanan dalam Rangka Pembinaan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat, meliputi :

1. Penyelesaian Kasus

Kasus yang berhasil diselesaikan selama kurun waktu 5 (lima) tahun yang masuk dan kasus yang diselesaikan sebanyak :

Tabel.2.12
Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama
Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Kasus yang tercatat	Kasus Yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama
2017	27 Kasus	8 Kasus
2018	28 Kasus	2 Kasus
2019	24 Kasus	8 Kasus
2020	50 Kasus	10 Kasus
2021	38 Kasus	4 Kasus

Sumber : Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten

Perkembangan Upah Minimum Kabupaten Musi Banyuasin dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Perbandingan antara UMK dengan KHL rata-rata diatas 90% yang artinya UMK sudah mendekati Kebutuhan Hidup Layak. Perkembangan UMK dan KHL tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.2.13
Data Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK)
Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2017 s.d 2021

Tahun	UMK (Rp)	KHL (Rp)	UMK / KHL (%)
2017	2.469.550	2.283.914	108,1 %
2018	2.684.650	2.447.619	110 %
2019	2.900.227	2.465.310	117,64%
2020	3.147.036	2.957.700	106,40%
2021	3.251.832	3.081.059	105,54%

Sumber : Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Dewan Pengupahan Kabupaten Musi Banyuasin mulai mengusulkan penetapan UMK sejak tahun 2015, langkah tersebut diambil dengan pertimbangan :



1. Mengacu pada Ketentuan PP 78 Tahun 2015
2. Adanya desakan dari elemen pekerja melalui serikat pekerja
3. Angka KHL dan kemampuan perusahaan masing-masing daerah dalam provinsi Sumsel berbeda.

2. BIDANG KETRANSMIGRASIAN

Dalam rangka pembangunan Ketransmigrasian dilaksanakan melalui Program-program Kegiatan sesuai dengan rencana lima tahun (Renstra). Adapun capaian Kinerja dari Program Kegiatan tersebut menunjukkan tingkat Keberhasilan yang cukup Signifikan. Argumentasi ini didasarkan hasil penilaian kinerja melalui LAKIP kurun waktu 2012-2016 tersebut merujukkan capaian Kinerja 100% terhadap program Ketransmigrasian, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.2.14
Unit Permukiman Transmigrasi (UPT) yang terbina
Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2017 s.d 2021

Tahun	Jumlah UPT Yang Ada	Jumlah UPT yang dibina	%
2017	1 UPT	1 UPT	100
2018	1 UPT	1 UPT	100
2019	1 UPT	1 UPT	100
2020	1 UPT	1 UPT	100
2021	1 UPT	1 UPT	100

Sumber : Bidang Penyiapan Pembangunan Permukiman dan Pengembangan Transmigrasi

Tabel.2.15
Jumlah Transmigran yang terbina
Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2017 s.d 2021

Tahun	Jumlah KK yang dibina	Keterangan
2017	185 KK	1 UPT
2018	185 KK	1 UPT
2019	185 KK	1 UPT
2020	185 KK	1 UPT
2021	185 KK	1 UPT



3. KELOMPOK SASARAN

Dari jenis pelayanan berdasarkan sasaran yang akan dicapai dalam pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian lima tahun kedepan, dapat di kategorikan sebagai berikut :

- a. Angkatan Kerja Usia Produktif yang termasuk Penduduk yang Bekerja secara Formal dan Informal dan Pengangguran Terbuka
- b. Para Penganggur yang mendapatkan diri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin sebagai Pencari Kerja an Mendaftarkan diri sebagai Peserta Pelatihan.
- c. Kelompok Masyarakat tertentu yang mempunyai usaha produktif yang berskala kecil/ mikro.
- d. Asosiasi/ profesi yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- e. Masyarakat calon transmigran dan warga transmigran yang masih mendapatkan pembinaan, dan wagra transmigran pada umumnya.

Tabel 2.16
Matrik Jenis Pelayanan-Pelayanan Sasaran

No	Jenis Pelayanan	Kelompok Sasaran	Ket
1.	Pelayanan dalam rangka Peningkatan Pelatihan Keterampilan dan Produktivitas Bagi Calon Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Para Pencari Kerja• Asosiasi Profesi• Lembaga Pelatihan Kerja Swasta• Para Pekerja	Angkatan Kerja
2.	Pelayanan dalam rangka perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan bagi Calon Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Para Pencari Kerja• Kelompok Masyarakat• Perusahaan• Asosiasi Profesi• PPKTIS / LPTKS• Calon TKI	Angkatan Kerja dan Penganggur
3.	Pelayanan dalam rangka pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, danberkeadilan.	<ul style="list-style-type: none">• Pekerja• Pengusaha• Asosiasi Profesi• Masyarakat	Penduduk yang Bekerja dan Stakeholder
4.	Pelayanan Masyarakat bidang Ketransmigrasian	<ul style="list-style-type: none">• Masyarakat Trans• Calon Transmigran	Masyarakat dan Stakeholder



2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin merupakan perencanaan yang disusun berdasarkan kondisi lingkungan (Evidence Based) dan perubahan yang terjadi melalui suatu analisis terhadap lingkungan, baik internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan karakteristik perangkat daerah. Sebagaimana diketahui bahwa untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal. Kondisi lingkungan tersebut akan memberikan kekuatan dan kelemahan bagi organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi jalannya organisasi dalam bentuk peluang dan ancaman. Apabila kondisi lingkungan tersebut tidak bisa dikenali dan diidentifikasi secara baik oleh organisasi, maka akan berakibat fatal terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Oleh karena pengaruh dan akibat yang ditimbulkan begitu besar, maka menjadi penting bagi pimpinan organisasi dan segenap jajarannya untuk secara intens memantau dan mengikuti perubahan di lingkungan yang terjadi. Hal ini perlu diupayakan agar organisasi mampu menjawab setiap perubahan yang menjadi ancaman / tantangan organisasi. Dengan demikian, organisasi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin akan tetap eksis dan mampu mencapai tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara optimal. Analisis lingkungan yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode “Analisis SWOT” (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats). Analisis SWOT ini secara efektif sangat membantu Dinas dengan melakukan analisa lingkungan internal dan eksternal. Adapun empat unsur strengths, weakness, opportunities, threats yang terangkum dalam lingkungan internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dapat diidentifikasi sebagai berikut :

2.4.1. Lingkungan Internal

Faktor-faktor Lingkungan internal adalah segala sesuatu yang ada didalam organisasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi. Faktor Lingkungan internal terdiri dari aspek operasional yang meliputi sistem dan prosedur kerja, fungsi manajemen, sarana dan prasarana, system informasi manajemen, keuangan serta teknologi yang diperlukan dan dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Faktor Internal akan memberikan kekuatan (strengths) dan kelemahan (weakness) pada organisasi.



2.4.2. Lingkungan Eksternal

Merupakan faktor-faktor di luar Organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kemampuan organisasi yang meliputi aspek ekonomi, social budaya, keamanan dan teknologi. Faktor eksternal inilah yang akan memberikan “peluang” (opportunities) tapi juga memunculkan “tantangan” (threats).

Adapun hasil indentifikasi faktor Internal di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin adalah sebagai berikut :

Tabel 2.17
Ringkasan Matriks SWOT

Faktor-faktor Strategi Eksternal	Faktor-faktor Strategi Internal
<p>Peluang (<i>Opportunity</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Globalisasi, akan memperluas kesempatan kerja Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri 2. Kondisi yang kondusif di bidang ketenagakerjaan akan menarik minat para investor 3. Adanya potensi Sumber Daya Alam 4. Pelaksanaan Otonomi Daerah 5. Sistem Bursa Kerja <i>On Line</i> mempercepat arus informasi ketenagakerjaan 6. Tersedianya lokasi transmigrasi yang sudah di RSKP/RTSP. 7. Tingginya minat masyarakat untuk menjadi transmigran 	<p>Kekuatan (<i>Strength</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang mendukung 2. Jumlah angkatan kerja yang besar yang apabila dikelola dengan baik akan merupakan modal dasar pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian 3. Adanya Lembaga Kemitraan Ketenagakerjaan 4. Adanya SDM/ Aparatur yang memadai bidang Ketenagakerjaan & ketransmigrasian 5. Adanya Potensi calon lokal transmigrasi yang cukup besar serta ketersediaan lahan yang potensial.
<p>Ancaman (<i>Treat</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meskipun di satu sisi globalisasi merupakan peluang, namun disisi lain juga merupakan ancaman yang harus diantisipasi dengan mempersiapkan SDM yang berkualitas dan produktivitas 2. Perubahan dunia kerja dari sektor pertanian berkembang kearah agrobisnis akan lebih menggunakan teknologi yang padat modal daripada padat karya. 3. Menonjolnya isu HAM, demokrasi dan lingkungan hidup di bidang ketenagakerjaan 4. Kondisi sarana dan prasarana yang ada di lokasi transmigrasi, belum sesuai dan memadai kualitasnya. 5. Tuntutan Masyarakat <i>clean and good govenance</i> 	<p>Kelemahan (<i>weakness</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertumbuhan angkatan kerja yang lebih besar dari pada pertumbuhan kesempatan kerja 2. Rendahnya kualitas angkatan kerja 3. Kualitas TKI masih dominan berpendidikan SLTA sehingga hanya mampu masuk pasar kerja dengan jabatan setingkat operator 4. Sistem informasi ketenagakerjaan yang belum memadai 5. Ketidaklayakan dalam hubungan/lingkungan kerja 6. Upah sebagian tenaga kerja yang belum sesuai untuk memenuhi kebutuhan KHL 7. Penerimaan pegawai berdasarkan sistim <i>Outsourcing</i>. 8. Kurangnya kuantitas dan kualitas pegawai teknis ketenagakerjaan. 9. Sarana dan prasarana dilokasi transmigrasi belum cukup tersedia/kurang baik 10. Terbatasnya Tenaga IT 11. Revitalisasi BLK Belum berjalan secara optimal



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI BANYUASIN

3.1.1. Permasalahan Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Permasalahan ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Kabupaten Musi Banyuasin harus mendapatkan perhatian yang serius dari berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah pokok yang harus dihadapi oleh masyarakat khususnya di Kabupaten Musi Banyuasin. Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya, terutama dalam proses produksi barang dan jasa. Ketenagakerjaan juga mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor social, politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaanya membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula.

Beberapa permasalahan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja

1.1. Kualitas Tenaga Kerja relatif rendah



Kualitas tenaga kerja yang rendah ini disebabkan karena tingkat pendidikan penduduk yang rendah pula atau belum memadai dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Rendahnya kualitas tenaga kerja akan berpengaruh pada tingkat produktivitas yang ujung-ujungnya menyebabkan proses produksi yang tidak efisien. Hal ini bisa kita lihat dari beberapa produk lokal yang tidak mampu bersaing dengan produk luar terutama barang-barang yang dihasilkan negara-negara maju. Bukan karena sedikitnya modal yang disediakan dalam proses produksi, justru sebaliknya biaya produksi tinggi tetapi hasil produksi rendah.

Tabel 3.1
Data Penduduk yang bekerja di Kab. Musi Banyuasin Tahun 2017-2021

NO	Uraian	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1.	Penduduk yang Bekerja	290.745	283.386	290.744	317.868	318.096
2.	Pengangguran Terbuka	8.212	9.643	12.573	15.986	13.230

1.2 Belum Maksimal Keberadaan Balai Latihan Kerja

BLK memainkan peran signifikan dalam menyiapkan tenaga kerja terampil dan siap pakai. Berbagai program dan pelatihan diadakan di BLK dengan harapan dapat membantu para pencari kerja agar dapat terserap di pasar kerja atau menciptakan lapangan kerja sendiri (wirausaha). Namun kondisi yang sekarang dihadapi oleh BLK adalah ;

- Masih kurangnya sarana prasarana penunjang pelatihan keterampilan, Lulusan BLK belum seluruhnya dapat ditempatkan. Lulusan dengan kualitas rendah ini disebabkan fasilitas pelatihan yang kurang memadai dari segi kualitas dan kuantitas, yang berimbas pada pelaksanaan program. Perlu peningkatan sarana dan prasarana latihan serta program-program yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Terbatasnya tenaga fungsional Instruktur dan kompetensi Instruktur masih rendah (perlunya *upgrading* sesuai dengan kebutuhan pasar kerja).

2. Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

1.1. Masih Besarnya Angka Pengangguran

Muara dari Permasalahan Ketenagakerjaan salah satunya adalah semakin tinggi tingkat pengangguran. Apalagi tingginya tingkat pengangguran ini semakin diperparah dengan adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). PHK yang dilakukan untuk efisiensi perusahaan. Pengangguran ini akan berakibat luas dalam prespektif pembangunan ekonomi negara. Banyaknya jumlah



pengangguran merupakan faktor penghambat pembangunan ekonomi negara dan pemicu terganggunya stabilitas sosial dan politik.

Tabel 3.2
Data Penganggur Kab. Musi Banyuasin 2017-2021

NO	INDIKATOR	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Pengangguran (Orang)	8.212	9.643	12.573	15.986	13.230

Data yang ada menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah penganggur, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa pengangguran menjadi permasalahan utama ketenagakerjaan yang harus menjadi perhatian kita bersama untuk dicarikan jalan keluarnya.

1.2. Jumlah Angkatan Kerja yang Besar

Besarnya angkatan kerja yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin tidak mampu diserap semua oleh kesempatan kerja yang ada, karena tidak berimbangnya jumlah angkatan kerja yang ada dengan ketersediaan kesempatan kerja. Hal ini merupakan pokok penyebab terhambatnya penyelenggaraan pembangunan ekonomi. Kondisi Angkatan Kerja dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Angkatan Kerja Kab. Musi Banyuasin 2017-2021

NO	INDIKATOR	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Angka Partisipasi Angkatan Kerja (%)	67,43	65,38	66,35	70,61	69,18
2	Angka Angkatan Kerja (Orang)	298.957	293.029	303.317	333.854	331.326

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Angkatan kerja dari tahun ketahun terus mengalami peningkatan yang berarti terhadap penyerapan tenaga kerja karena kesempatan kerja yang ada tidak sebanding atau lebih kecil dari jumlah angkatan kerja yang ada.

2.3. Ketidak seimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja (kesempatan kerja)

Salah satu masalah yang dihadapi Kabupaten Musi Banyuasin adalah dualisme dalam pasar tenaga kerja. Disatu pihak terdapat kelebihan persediaan, dilain



pihak terdapat kelebihan kebutuhan yang disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan kemampuan memproduksi pencari kerja. Kelebihan persediaan tenaga kerja biasanya terjadi di pasar kerja dengan mutu modal manusia yang rendah. Tenaga Kerja yang memiliki Pendidikan dan Produktifitas rendah tidak dapat mengisi tempat/ pekerjaan yang memiliki Pendidikan dan Produktifitas Tinggi.

Tabel 3.4
Data Pencari Kerja dan Tenaga Kerja yang ditempatkan
di Kab. Musi Banyuasin Tahun 2017-2021

NO	Uraian	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1.	Pencari Kerja yang terdaftar	1.263	990	885	494	1980
2.	Pencari Kerja ditempatkan	368	320	146	191	805

Ini menunjukkan bahwa Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Musi Banyuasin sangat Rendah bahkan penempatan tenaga kerja masih dibawah 50% dari total pencari kerja.

2. Pembinaan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

2.1. Tingginya Angka Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan

Penyebab tingginya angka perselisihan hubungan industrial di Perusahaan dalam wilayah Kabupaten Muasi Banyuasin, adalah :

- Kurang patuhnya manajemen perusahaan dalam menerapkan aturan ketenagakerjaan.
- Ketidak pahamnya pekerja terhadap aturan ketenagakerjaan
- Tidak sinkronya pemahaman pengusaha dan pekerja terhadap tujuan dibentuknya serikat pekerja.
- Belum dianggap pentingnya pembentukan dan peranan LKS Bipartit di Tingkat Perusahaan.
- Kurangnya Kesadaran Pekerja untuk memanfaatkan LKS Bipartit dalam upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

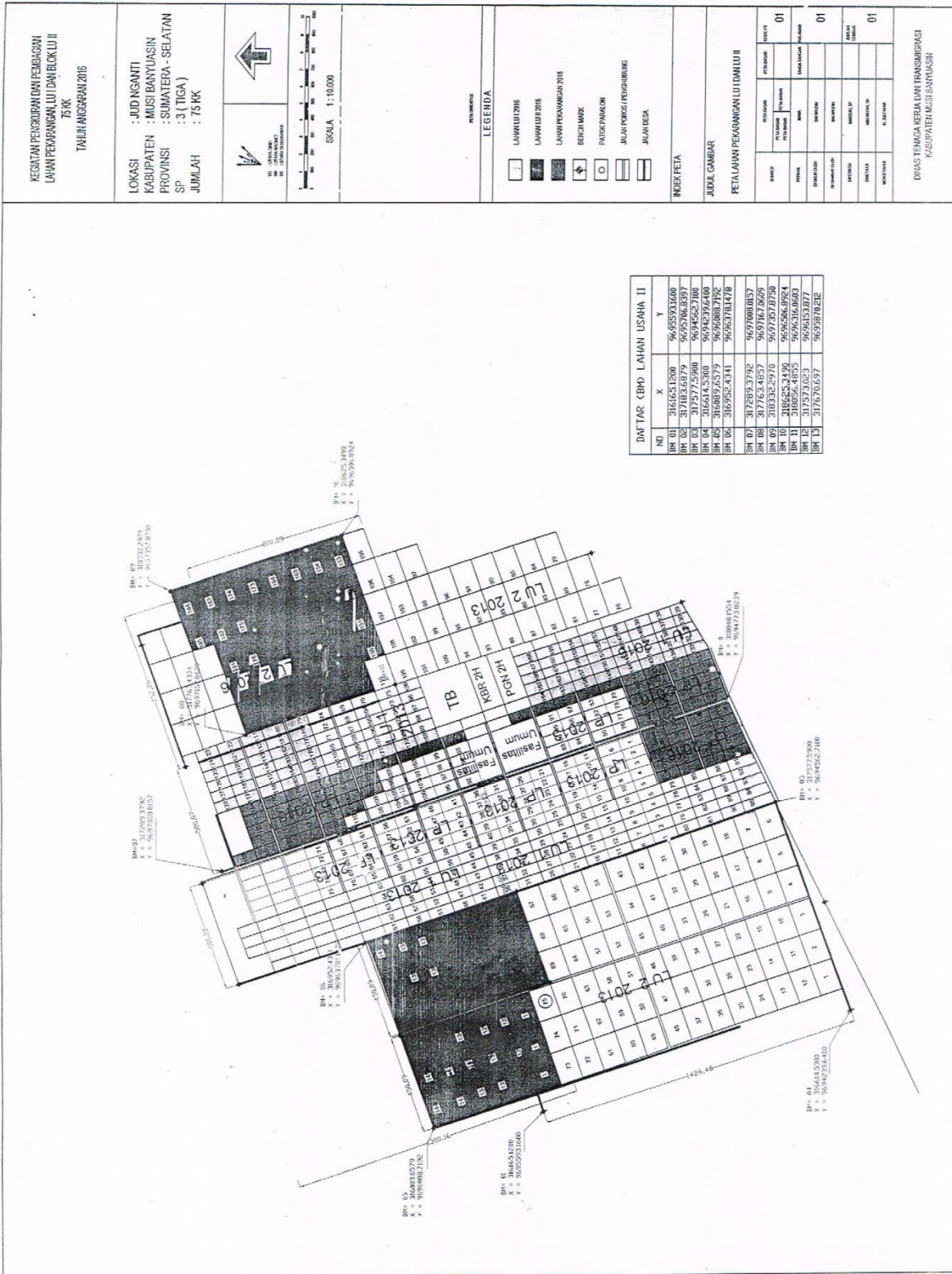
Permasalahan urusan Ketransmigrasian di Kabupaten Musi Banyuasin adalah;

- Lahan usaha Transmigrasi yang tumpang tindih dengan perusahaan Perkebunan (Investor)



- terisolirnya daerah transmigrasi dikarenakan sarana infrastruktur yang kurang memadai.
- Lahan Transmigrasi masih kurang
- Masih Terdapat beberapa lokasi termasuk lokasi dalam HPK yang perlu dilepaskan oleh Menteri Kehutanan.
- Masih terdapat kekurangan sertifikat lahan transmigrasi.
- Beberapa wilayah Unit Pemukiman Transmigrasi termasuk dataran rendah sehingga sering terkena bencana banjir.

Peta Wilayah Unit Permukiman Transmigrasi pada Gambar 3.1





3.1.2. Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Dalam rangka pelayanan kepada masyarakat baik dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, masih terdapat beberapa permasalahan yang harus dicarikan solusinya:

1. Terbatasnya Pegawai Fungsional di Kabupaten Musi Banyuasin yaitu Mediator, Instruktur Latihan Kerja, Pengantar Kerja hal ini mengakibatkan sebagian pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi tidak maksimal.
2. Sarana dan Prasarana pendukung belum dapat mengcover seluruh jenis pelayanan perangkat daerah, seperti kendaraan dinas untuk kegiatan di lokasi transmigrasi dan kendaraan operasional untuk melakukan monitoring ketenagakerjaan di Perusahaan.
3. Kurangnya tenaga IT yang khusus menjalankan tupoksi untuk mendukung kegiatan yang bersifat layanan online, seperti mengupdate berita di website, media social dan layanan-layanan lain yang bersifat online.
4. Terbatasnya informasi untuk memasuki kesempatan kerja formal khususnya pada perusahaan swasta yang melaksanakan rekrutmen pegawai secara tertutup dan tidak memberikan informasi ke lembaga bursa kerja Disnakertrans Kabupaten Musi Banyuasin.
5. Terbatasnya lembaga pelatihan kerja yang telah diakreditasi yang berakibat pada belum optimalnya kualitas lulusan pelatihan kerja, rendahnya produktivitas, etos kerja dan daya saing lulusan pelatihan kerja di pasar kerja. Ditambah dengan masih rendahnya kesadaran para pencari kerja akan pentingnya sertifikasi kompetensi di pasar kerja.
6. Masih tingginya jumlah perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, berimbas pada peningkatan prosentase penurunan kasus-kasus ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh masih rendahnya kesadaran para pengusaha akan pelaksanaan norma ketenagakerjaan termasuk pelanggaran pelaksanaan UMK di beberapa perusahaan.
7. Belum adanya pendampingan berkelanjutan kepada wirausaha baru (lulusan pelatihan pelatihan kewirausahaan) di bidang pemasaran dan untuk mengembangkan usaha.
8. Pandemi Covid-19 secara global berdampak kepada tenaga kerja dan wirausaha.



9. Permasalahan dalam pengembangan usaha ekonomi di kawasan transmigrasi.
10. Keberadaan lembaga swasta atau investor untuk bekerjasama dengan transmigran sesuai yang diatur dalam UU No 29 Tahun 2009 masih belum maksimal.
11. Sistem Informasi Ketransmigrasian yang masih lemah, hal ini terkait dengan informasi daerah tujuan. Padahal informasi tersebut dinilai akan dapat menarik calon transmigran menuju daerah tujuan. Kelemahan system informasi diatas menyebabkan komunikasi Marketing tentang Program Transmigrasi menjadi lemah.
12. Permasalahan Lahan Transmigrasi.
13. Terdapat kerusakan atau kekurangan sarana dan prasarana di Permukiman dan Kawasan Transmigrasi.
14. Penyediaan sarana dan Penerangan dan sarana air bersih di permukiman transmigrasi masih sangat terbatas.
15. Masih terbatasnya dukungan anggaran untuk pelatihan pengembangan usaha kepada warga transmigrasi.

Berikut identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin sebagaimana tercantum pada tabel 3.3 dibawah ini :



Tabel 3.5
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Musi Banyuasin

Aspek Kajian	Kondisi Saat Ini	Standar Yang digunakan	Faktor Yang Mempengaruhi Internal	Eksternal	Permasalahan Pelayanan SKPD
Peningkatan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Kerja Relatif Rendah - Belum Maksimalnya Keberadaan Balai Latihan Kerja - Ketidak seimbang antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja. 	Pelatihan Berbasis Kompetensi	Dukungan Pemerintah Daerah untuk Merevitalisasi UPTD Balai Latihan Kerja	<p>Masih Tingginya Minat Pencari Kerja untuk mengikuti Pelatihan</p> <p>Lowongan Pekerjaan yang membutuhkan Keahlian Kompetensi</p> <p>Tingkat Pendidikan Pencari Kerja tidak sesuai dengan kebutuhan Pasar Kerja</p>	<p>Kondisi Gedung Workshop Kurang Memadai</p> <p>Peralatan Pelatihan kurang Update.</p> <p>Jabatan Fungsional Instruktur masih kurang</p>
Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Masih Tingginya Angka Pengangguran - Jumlah Angkatan Kerja Besar 	Penempatan Tenaga Kerja	<p>Adanya komitmen dari unsur pimpinan menunjang pelaksanaan tugas</p> <p>Masih terbatasnya kuantitas dan kualitas SDM</p>	<p>Adanya komitmen dari perusahaan untuk meningkatkan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar negeri</p> <p>Tidak seimbangnya pencari kerja dengan lowongan kerja yang tersedia.</p>	<p>Luasnya, wilayah yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin sehingga menyulitkan untuk mengetahui peluang kesempatan kerja.</p> <p>Terbatas anggaran dalam penyediaan sarana prasarana pelayanan kepada pencari kerja.</p> <p>Ketidak terbukaan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja</p>
Pembinaan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	Tingginya Angka Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan	<p>UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p> <p>PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan</p>	<p>Masih kurangnya jumlah pegawai Fungsional tertentu khususnya Mediator Hubungan Industrial</p>	<p>Kurang patuhnya Manajemen Perusahaan dalam Menerapkan Aturan Ketenagakerjaan</p> <p>Tidak pahamnya Pekerja terhadap Aturan Ketenagakerjaan.</p> <p>Tidak Sinkronya Pemahaman Antara Pengusaha dan Pekerja Terhadap Tujuan</p>	Banyaknya perusahaan dan Luas wilayah tidak sebanding dengan banyaknya tenaga dibidang Ketenagakerjaan



				dibentuknya Serikat Pekerja	
				Belum dianggap Pentingnya Pembentukan LKS Bipartit di Tingkat Perusahaan	
				Kurangnya Kesadaran Untuk memanfaatkan LKS Bipartit dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Lahan Transmigrasi Masih Kurang Masih terdapat beberapa lokasi termasuk dalam HPK yang perlu di Lepaskan oleh Menteri Kehutanan Masih terdapat kekurangan sertifikat lahan transmigrasi Terisolirnya daerah Transmigrasi dikarenakan sarana Infrastruktur yang kurang memadai.	Undang-undang Nomor 29 Tahun 2009 Kementrans Tentang Ketransmigrasian	Keterbatasan SDM Transmigran untuk Membuka Lahan	Pengklaiman Lahan oleh Masyarakat Lokal Perusahaan Pengembangan sawit yang ingin mengembangkan lahan transmigrasi menjadi lahan perkebunan Minat masyarakat masih tinggi untuk mengikuti Transmigrasi	Kekurangan Petugas Pembinaan di UPTD UPT Terdapatnya Lokasi Unit Permukiman Transmigrasi yang terkena banjir
Penyelenggaraan Urusan Pemerintah dan Pelayanan umum di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	Belum Optimalnya Pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	Kenyamanan dalam Melaksanakan tugas dan Fungsi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	Sarana dan Prasarana Kurang Memadai	Revitalisasi UPT Balai Latihan Kerja	Kurang optimalnya dalam memberikan Layanan pada UPT Balai latihan Kerja
			Terbatasnya SDM Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Mutasi Pegawai, Pindah Jabatan dari Fungsional Ke Struktural	Terbatasnya Tenaga Fungsional Pengantar Kerja, Mediator Serta Penggerak Swadaya Masyarakat



3.2. TELAHAHAN RENSTRA K/L DAN RENSTRA PROVINSI / KABUPATEN

3.2.1. TELAHAH RENSTRA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Dalam Renstra Kementerian Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas khususnya pada aspek *human capital* dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka kebijaksanaan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan social sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan. Tema Pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penguatan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industry yang harmonis serta memperluas kepesertaan jaminan social ketenagakerjaan. Renstra Kemenaker RI mengangkat permasalahan diantaranya kemiskinan, ketimpangan ekonomi dan *Middle Income Trap*, system Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Daya Saing Tenaga Kerja, Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, hubungan Industrial, pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

Arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung pembangunan nasional, pembangunan ekonomi, pembangunan wilayah serta pembangunan bidang aparatur Negara, maka telah dirumuskan 9 agenda prioritas pembangunan Bidang Ketenagakerjaan yang disebut dengan NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN yaitu :

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
2. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
3. Percepatan Sertifikasi Profesi
4. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
5. Penguatan Wirausaha Produktif;
6. Penciptaan Hubungan Industrial yang sehat dan Produktif
7. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
8. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
9. Pelayanan Ketenagakerjaan sederhana, transparan dan akuntabel.

Adapun arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan sebagai berikut :

1. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja.
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja.
3. Penciptaan Hubungan Industrial yang harmonis dan memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan.



4. Peningkatan Perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan.
5. Memperkuat fungsi pendukung (manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pengembangan).

Hal ini selaras dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam rangka :

8. Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka
9. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja.
10. Meningkatnya Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan.
11. Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja.
12. Menurunnya Angka Sengketa Pekerja dan Perusahaan di Kabupaten Musi Banyuasin.

3.2.2. TELAAH RENSTRA KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI

Dalam Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI disebutkan bahwa ketimpangan pembangunan antar wilayah telah menghasilkan suatu konsekuensi berupa pemutusan hasil pembangunan pada sebagian wilayah yang dapat berimplikasi pada terbentuknya daerah yang relative tertinggal jika dibandingkan dengan daerah lain. Sejauh ini berbagai upayah pemerintah untuk mengurangi ketimpangan pembangunan antar daerah baik secara langsung maupun tidak langsung, baik yang berbentuk kerangka regulasi maupun kerangka anggaran telah dilakukan diantaranya melalui pelaksanaan transmigrasi. Pembangunan Ketransmigrasian memiliki peran strategi terutama dalam hal pemerataan kesejahteraan, percepatan pembangunan wilayah hingga penyatuan bangsa Indonesia. Pembangunan Kawasan Transmigrasi merupakan salah satu instrument untuk mendorong pembangunan desa melalui pemenuhan standar pelayanan minimum, khususnya desa-desa dan kawasan perdesaan didaerah tertinggal dan perbatasan, daerah strategi cepat tumbuh, pulau-pulau terluar, kepulauan dan pesisir pengembangan keterkaitan desa dan kota dikawasan yang dipersiapkan sebagai kawasan perkotaan baru. Tujuan yang akan dicapai Kemendes PDT dan Transmigrasi yang berhubungan serta pengembangan satuan permukiman dan desa di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan (tujuan ke 6) dan meningkatkan pembangunan dan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan yang terkoneksi dengan pusat kegiatan ekonomi wilayah (tujuan ke 7).

Hal ini selaras dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam rangka urusan Ketransmigrasian :



1. Meningkatkan Pelayanan dan Taraf Hidup Masyarakat Transmigrasi.
2. Peningkatan Infrastruktur di Kawasan Transmigrasi
3. Pembinaan Warga Transmigrasi.

3.2.3. TELAAH RENSTRA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA SELATAN

Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yaitu :

1. Terwujudnya Kesempatan Kerja
2. Terwujudnya Hubungan Industrial yang kondusif untuk mengembangkan usaha dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.
3. Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja
4. Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Transmigrasi

Berdasarkan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026 yaitu :

1. Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka
2. Menurunnya Angka Sengketa Pengusaha dan Pekerja
3. Meningkatnya Pembinaan Ketransmigrasian yang berkualitas,
4. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah

Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini :



Tabel 3.3.

Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin berdasarkan Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal .

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1	RENSTRA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN 1. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelatihan Kerja 1. Rendahnya Kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja 2. Masih Rendahnya Uji Kompetensi bagi Tenaga Kerja 3. Masih Kurangnya Tenaga Fungsional Instruktur Pelatihan Kerja	INTERNAL 1. Minimnya Kualitas dan Kuantitas Instruktur dan SDM Pengelola Pelatihan sehingga mempengaruhi Proses dan Kualitas Hasil Pelatihan 2. Belum Maksimalnya Sosialisasi dan Pemasaran Program Pelatihan Kepada Masyarakat dan dunia Industri 3. Masih terbatasnya tempat Uji Kompetensi 4. Belum Optimalnya pembinaan produktivitas Kepada Masyarakat dan Perusahaan 5. Terbatasnya alokasi dana pelatihan dan produktivitas dibandingkan kebutuhan	EKSTERNAL 1. Pengembangan UPT BLK sebagai Muba Vocational Center (MVC) sebagai lembaga pelatihan. 2. Meningkatnya MoU dengan Perusahaan dan Stakeholder terkait Kerjasama dibidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja. 3. Makin luasnya Jejaring Pelatihan dan pemagangan serta informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yang berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja
	2. Peningkatan Kualitas dan Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	Penempatan Tenaga Kerja 1. Terbatasnya tenaga kerja sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan pengguna 2. Ketersediaan bursa kerja online belum memberikan informasi pasar kerja secara optimal	1. Minimnya Kualitas dan Kuantitas Fungsional Pengantar Kerja sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan penempatan. 2. Minimnya Inovasi program Perluasan kesempatan Kerja sector Informal sehingga tenaga kerja muda dan berpendidikan kurang tertarik berusaha di sector Informal	1. Meningkatnya MoU dengan Perusahaan dan Stakeholder terkait Kerjasama dibidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja. 2. Peran Tenaga Kerja Pendamping sebagai Penggerak Masyarakat untuk perluasan kerja di Sektor Informal 3. Peraturan Daerah tentang Pendayagunaan Tenaga Kerja Lokal yang dapat mendorong penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Musi Banyuasin.



No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan PD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
		3. Perluasan Kesempatan Kerja di Sektor Informal Belum Optimal	3. Koordinasi Lintas Sektor yang berkontribusi terhadap Penciptaan Lapangan kerja Formal dan Informal Belum Optimal 4. Terbatasnya Alokasi dana untuk Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	
	3. Penciptaan Hubungan Industrial yang harmonis dan memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan	Hubungan Industrial : 1. Belum Optimalnya Peran, fungsi, serta jumlah sarana hubungan industrial yang ada di perusahaan 2. Pekerja menuntut Upah yang relative Tinggi dan Tuntutan Penambahan Komponen KHL 3. Penyelesaian Hubungan Industrial belum Efektif	1. Minimnya Kuantitas dan kualitas Mediator Hubungan Industrial dalam memediasi Kasus Perselisihan 2. Perselisihan Hubungan Industrial Belum Seluruhnya diselesaikan melalui Perjanjian Bersama 3. Belum Optimalnya Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial terhadap pengusaha dan pekerja	
	4. Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system Pengawasan Ketenagakerjaan	Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan menjadi Wewenang Disnakertrans Prov Sumsel		



3.3 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan gambaran pelayanan PD yang telah diuraikan dalam Bab II, maka pengidentifikasian isu strategis perlu dilaksanakan sebagai bagian dari proses perencanaan strategis. Misi organisasi sering secara eksplisit maupun implisit dimaknai sebagai suatu isu. Isu strategis sangat penting, karena berperan sentral dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan selalu beranjak dari isu-isu. Perencanaan strategis dapat meningkatkan kualitas proses pengambilan keputusan dengan cara meringkai isu-isu yang penting dan mengirim isu-isu itu ke pengambil keputusan kunci. Ketika isu strategis berhasil diidentifikasi, maka selanjutnya disusun kerangka rincinya dalam beberapa keputusan, dan kerangka aksi. Apabila isu strategis berhasil dirinci seperti itu, maka akan mudah diterima dan ditindaklanjuti secara teknis dan secara administratif dapat lebih mudah dikerjakan. Identifikasi isu strategis secara tipikal harus melalui serangkaian proses berjenjang yang harus dilakukan pelaku perencanaan strategis.

Mengacu pada Arah Kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas
2. Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja
3. Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
4. Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan tugas teknis lainnya.
6. Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan
7. Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan

Dan mengacu pada sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan tahun 2019-2023, pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian mengacu pada :

1. Meningkatnya Tenaga Kerja yang berdaya saing.
2. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja sector Informal.
3. Meningkatkan Iklim Ketenagakerjaan dalam Hubungan Kerja
4. Meningkatnya Kondisi Hubungan Kerja yang harmonis
5. Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan
6. Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran
7. Pemenuhan Prasarana dan Sarana Dasar (basic services) di kawasan transmigrasi sesuai dengan standar pelayanan minimal (SPM).



Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2023-2026 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin disusun berdasarkan kompilasi yang ada dalam RPD Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026, sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian, hasil analisis situasi dan kondisi eksisting, serta persepsi masyarakat, dan para pakar ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Dari sejumlah isu dan permasalahan tersebut, dapat diangkat sebagai isu strategis Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian menggunakan metode tertentu.

Untuk menentukan Isu Strategis apa yang paling berpengaruh terhadap Pelayanan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, perlu dilakukan penentuan skor untuk masing-masing isu strategis tersebut. Skor Kriteria untuk penentuan isu-isu strategis ditentukan sebagai mana pada tabel 3.6 dibawah ini :

Tabel 3.6
Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis

No	Kriteria	Bobot
1.	Memiliki Pengaruh yang besar / signifikan terhadap pencapaian sasaran Renstra K/L atau Renstra Provinsi / Kabupaten / Kota	15
2.	Merupakan tugas dan tanggung jawab PD	20
3.	Dampak yang ditimbulkannya terhadap Publik	20
4.	Memiliki daya ungkit untuk pembangunan daerah	20
5.	Kemungkinan atau kemudahannya untuk ditangani	25
	TOTAL	100

Berdasarkan Skor Kriteria Penentuan Isu-isu Strategis diatas maka dapat dihitung total skor untuk masing-masing isu strategis yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin pada tabel 3.7 dibawah ini :



Tabel 3.7
Nilai Skala Kriteria

No	Isu Strategis	Nilai Skala Kriteria Ke -						Total Skor
		1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Tingginya Angka Pengangguran yang disebabkan ketidak seimbangan antara lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah angkatan kerja	20	10	20	10	10	20	90
2.	Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja belum memadai	20	10	20	10	10	25	95
3.	Pelayanan yang diberikan diupayakan mengacu pada Standar Operasional Procedur (SOP) yang merupakan acuan kerja dalam menerapkan standar Pelayanan Minimal kepada masyarakat yang kadang-kadang kurang dipahami secara benar.	10	10	15	10	15	10	70
4	Jumlah Personil aparatur yang ada saat ini tingkat efektivitas dalam berkoordinasi dan berkomunikasi antara personil cukup efektif, namun secara profesionalisme dirasakan belum optimal.	10	10	15	10	15	10	70
5.	Tersedianya peraturan dan perundang-undangan sebagai arah dan dasar dalam menentukan arah dan kebijakan yang bersifat normatif dan komprehensif namun belum sepenuhnya dapat mengantisipasi terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat sesuai dengan kondisi dan potensi Kabupaten Musi Banyuasin	10	10	15	10	10	10	65
6.	Masih Kurang lancarnya arus informasi pasar kerja dan penggunaan teknologi yang canggih	10	10	15	10	10	10	65
7.	Pendidikan belum sepenuhnya mengacu dan berorientasi pada dunia kerja / pasar kerja.	10	10	15	10	10	10	65
8.	Rendahnya minat untuk melakukan wirausaha, karena keterbatasan modal dan pengalaman berwirausaha	15	10	20	10	15	15	85
9.	Hak-hak normatif para pekerja belum sepenuhnya dilaksanakan oleh Perusahaan.	10	10	20	10	10	10	70
10.	Lembaga sarana Hubungan Industrial dan Lembaga Kerjasama Bipartit, organisasi perusahaan dan organisasi pekerja belum berfungsi dengan baik.	10	10	20	10	10	10	70
11.	Tingkat Kesejahteraan Pekerja Terutama sarana fasilitas kesejahteraan pekerja, koperasi syarat kerja perlu ditingkatkan.	15	10	15	10	10	10	70
12.	Lembaga Penyelesaian perselisihan perburuhan belum secara cepat, tepat, efisien, dan konsisten.	15	10	15	10	10	15	75
13.	Kabupaten Musi Banyuasin sebagai penerima transmigran dari luar pulau Sumatera belum sepenuhnya saling menguntungkan dalam mewujudkan otonomi daerah.	10	10	15	10	15	10	70



14.	Unit Pemukiman Transmigrasi sering terkena banjir, apabila air pasang warga transmigran mengungsi dan tanaman yang mereka tanam mati.	10	10	20	10	10	10	70
15.	Kurangnya Pegawai Fungsional Khusus Jabatan Instruktur Balai Latihan Kerja	20	10	20	10	15	10	85
16.	Aturan Ketenagakerjaan belum sepenuhnya dipahami dan dilaksanakan oleh pekerja dan maupun pengusaha	20	10	20	10	15	10	85
17.	Daya Tampung Gedung Kantor Kurang memadai.	20	10	20	10	15	20	90
18.	Banyaknya tenaga kerja asing (TKA) Ilegal yang ada di wilayah Kabupaten Musi Banyuasin	10	20	10	10	15	10	75
19.	Tenaga Kerja Asing yang bekerja tidak sesuai dengan izin kerja.	10	20	10	10	15	10	75
20.	Ketidak terbuka Perusahaan dalam melakukan rekrutmen pegawai.	10	20	10	10	15	10	75

Ada 20 (dua puluh) point isu strategis yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin kurun waktu tahun 2023-2026. Untuk menentukan isu strategis mana yang paling berpengaruh terhadap pencapaian visi misi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi serta untuk menunjang RPD Kabupaten Musi Banyuasin maka dilakukan skala untuk masing-masing isu strategis tersebut. Setelah melakukan skala terhadap 20 (dua puluh) Isu Strategi yang dihadapi Disnakertrans Kab. Muba, ternyata 6 isu startegis yang memiliki total skor tinggi untuk isu strategi nomor 1, 2, 8, 15, 16 dan 17. Jadi permasalahan yang sangat berpengaruh terhadap yang akan menunjang pembangunan Kabupaten Musi Banyuasin selama kurun waktu tahun 2023-2026 adalah optimalisasi sarana dan prasarana penunjang Balai Latihan Kerja.



Tabel.3.7
Rata-rata Skor Isu-isu Strategis

No	Isu-isu Strategis	Total Skor	Rata-rata Skor
1	2	3	4
1.	Tingginya Angka Pengangguran yang disebabkan ketidakseimbangan antara lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah angkatan kerja	95	15,00
2.	Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja belum memadai	90	15,00
3.	Pelayanan yang diberikan diupayakan mengacu pada Standar Operasional Procedur (SOP) yang merupakan acuan kerja dalam menerapkan standar Pelayanan Minimal kepada masyarakat yang kadang-kadang kurang dipahami secara benar.	70	11,67
4	Jumlah Personil aparatur yang ada saat ini tingkat efektivitas dalam berkoordinasi dan berkomunikasi antara personil cukup efektif, namun secara profesionalisme dirasakan belum optimal.	70	11,67
5.	Tersedianya peraturan dan perundang-undangan sebagai arah dan dasar dalam menentukan arah dan kebijakan yang bersifat normatif dan komprehensif namun belum sepenuhnya dapat mengantisipasi terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat sesuai dengan kondisi dan potensi Kabupaten Musi Banyuasin	65	10,83
6.	Masih Kurang lancarnya arus informasi pasar kerja dan penggunaan teknologi yang canggih	65	10,83
7.	Pendidikan belum sepenuhnya mengacu dan berorientasi pada dunia kerja / pasar kerja.	65	10,83
8.	Rendahnya minat untuk melakukan wirausaha, karena keterbatasan modal dan pengalaman berwirausaha	85	14,17
9.	Hak-hak normatif para pekerja belum sepenuhnya dilaksanakan oleh Perusahaan.	70	11,67
10.	Lembaga sarana Hubungan Industrial dan Lembaga Kerjasama Bipartit, organisasi perusahaan dan organisasi pekerja belum berfungsi dengan baik.	70	11,67
11.	Tingkat Kesejahteraan Pekerja Terutama sarana fasilitas kesejahteraan pekerja, koperasi syarat kerja perlu ditingkatkan.	70	11,67
12.	Lembaga Penyelesaian perselisihan perburuhan belum secara cepat, tepat, efisien, dan konsisten.	75	12,50
13.	Kabupaten Musi Banyuasin sebagai penerima transmigran dari luar pulau Sumatera belum sepenuhnya saling menguntungkan dalam mewujudkan otonomi daerah.	70	11,67
14.	Unit Pemukiman Transmigrasi sering terkena banjir, apabila air pasang warga transmigran mengungsi dan tanaman yang mereka tanam mati.	70	11,67
15.	Kurangnya Pegawai Fungsional Khusus Jabatan Instruktur Balai Latihan Kerja	85	14,17
16.	Aturan Ketenagakerjaan belum sepenuhnya dipahami dan dilaksanakan oleh pekerja dan maupun pengusaha	85	14,17



17.	Daya Tampung Gedung Kantor Kurang memadai.	70	15,00
18.	Banyaknya tenaga kerja asing (TKA) Ilegal yang ada di wilayah Kabupaten Musi Banyuasin	75	12,50
19.	Tenaga Kerja Asing yang bekerja tidak sesuai dengan izin kerja.	75	12,50
20.	Ketidak terbukaannya Perusahaan dalam melakukan rekrutmen pegawai.	75	12,50

Berdasarkan total skor yang didapat bahwa isu strategis sebagai berikut:

1. Tingginya Angka Pengangguran yang disebabkan ketidak seimbangan antara lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah angkatan kerja dengan total skor 95, berarti tingkat pengangguran menjadi Isu-isu strategis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Sarana dan Prasarana UPT. Balai Latihan Kerja belum memadai dengan total skor 90, dengan fasilitas yang dimiliki oleh UPT. Balai Latihan Kerja yang baik dapat memberikan pelayanan maksimal kepada pencari kerja. Perlu dilakukan revitalisasi UPT. Balai Latihan Kerja baik sarana dan prasarana dan penambahan Jumlah Instruktur Pelatihan.
3. Rendahnya Minat untuk melakukan wirausaha, karena keterbatasan modal dan pengalangan berwirausaha perlu adanya pengembangan dan pemberian modal bagi wirausaha baru.
4. Kurangnya Pegawai Fungsional Khusus Jabatan Instruktur Balai Latihan Kerja, Perlu penambahan Jabatan Fungsional Instruktur sehingga layanan pelatihan lebih optimal bagi peserta pelatihan.
5. Aturan ketenagakerjaan belum sepenuhnya dipahami dan dilaksanakan oleh pekerja dan mampu pengusaha, perlu dilakukan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan kepada Pekerja dan Pengusaha agar tidak timbul permasalahan hubungan industrial.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 TUJUAN DAN SASARAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KAB. MUSI BANYUASIN

4.1.1. TUJUAN

Tujuan adalah merupakan penjabaran atau implementasi Rencana Pembangunan Daerah yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 4 (empat) tahun. Tujuan organisasi harus konsisten dengan fungsinya. Secara Kolektif tujuan organisasi menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi. Penetapan tujuan pada umumnya didasarkan kepada faktor-faktor kunci keberhasilan yang ditetapkan.

Tujuan Pembangunan Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026 Sebagai Berikut :

1. Terwujudnya Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif
2. Terciptanya Kualitas Sumber Daya Manusia yang berdaya saing
3. Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*good governance*)

Penyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin beserta Indikator kinerja disajikan dalam tabel 4.1 sebagaimana berikut ini :



Tabel 4.1
Tujuan Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin
Terkait Tujuan Pada Disnakertrans Kab. Musi Banyuasin

NO	TUJUAN KABUPATEN	INDIKATOR TUJUAN KABUPATEN	TUJUAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR TUJUAN PERANGKAT DAERAH
1	2	3	4	5
1	Terwujudnya Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif	Tingkat Pengangguran	Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Mendorong Perluasan Kesempatan Kerja serta mewujudkan hubungan kerja yang harmonis	Tingkat Pengangguran Terbuka
				Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan
				Persentase Sengketa Pengusaha dan Pekerja
			Meningkatnya Pelayanan dan Taraf Hidup Masyarakat Transmigrasi	Terbinanya Warga Transmigrasi

Tujuan merupakan implementasi dari pernyataan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin yang ingin dicapai pada periode Renstra dalam kurun waktu satu sampai dengan empat tahun. Tujuan dari misi adalah Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Mendorong Perluasan Kesempatan Kerja serta mewujudkan hubungan kerja yang harmonis

4.1.2. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan setiap indikator sasaran menunjukkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin setiap tahunnya yang akan dilaporkan dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tabel sasaran beserta Indikator sesudah penyesuaian disajikan dalam tabel 4.2



Tabel 4.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-			
				2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Mendorong Perluasan Kesempatan Kerja serta mewujudkan hubungan kerja yang harmonis	Menurunnya Angka Pengangguran	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	52 Indeks	53 Indeks	54 Indeks	55 Indeks
			Tingkat Pengangguran Terbuka	3,8%	3,65%	3,5%	3,35%
		Menurunnya Angka Sengketa Pengusaha dan Pekerja	Angka Sengketa Pengusaha dan Pekerja Tahunan	7,8%	6,5%	5,4%	4,8%
2	Meningkatnya Pelayanan Taraf Hidup Masyarakat Transmigrasi	Meningkatnya Pembinaan Ketransmigrasian yang berkualitas	Persentase Terbinanya Transmigrasi	100%	100%	100%	100 %
3.	Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Pelaksanaan Bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Pelaksanaan Bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Pelaksanaan Bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	100%	100%	100%	100%



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. STRATEGI DAN KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. MUSI BANYUASIN

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana pemerintah daerah mencapai tujuan dan sasaran RPD dengan efektif dan efisien. Strategi atau cara yang digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Strategi pada hakikatnya merupakan komitmen pemerintah daerah secara keseluruhan mengenai cara untuk mencapai visi dan melaksanakan misi, tujuan dan sasaran melalui penetapan kebijakan dan program prioritas yang akan dilaksanakan. Strategi memuat program-program yang dilaksanakan dalam rangka mengimplementasikan program-program prioritas pembangunan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

Arah kebijakan merupakan ketentuan-ketentuan yang diterbitkan oleh Pemerintah Sebagai Pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan langkah-langkah atas strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Arah kebijakan juga akan mengatur urutan satu strategi dengan strategi lainnya selama 4 (empat) tahun pelaksanaan RPD.

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan *grand design* perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran misi pembangunan yang telah ditetapkan. Selanjutnya strategi diturunkan dalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan. Dari hasil analisis permasalahan, isu-isu strategis dan analisis faktor internal dan eksternal yang tersaji pada Bab IV secara umum strategi yang ditempuh dalam pembangunan pada Bidang Ketenagakerjaan Dan Ketransmigrasian di Kelompokkan Sebagai Berikut :



- 1. Meningkatkan mutu dan produktivitas tenaga kerja**
 - a. Melaksanakan *Training Need Assesment* (Analisa Kebutuhan Latihan)
 - b. Pengembangan system pelatihan kerja yang mengacu kepada kebutuhan dunia usaha berbasis kompetensi, *competency based training* (CBT), Sertifikasi Kompetensi dan Pembinaan Pemagangan.
 - c. Memberdayakan kelembagaan pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja, dengan membangun jejaring kerjasama dengan pihak ketiga.
- 2. Meningkatkan Kesempatan Kerja**
 - a. Meningkatkan pelayanan penempatan melalui Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja, serta memfasilitasi penempatan tenaga kerja di dalam negeri melalui mekanisme AKL, AKAD, dan penempatan tenaga kerja luar negeri melalui mekanisme AKAN, serta Pembinaan penggunaan Tenaga Kerja Asing.
 - b. Menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna.
 - c. Membentuk Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan Pembinaan, Pelatihan dan Penempatan Penyandang Disabilitas.
- 3. Terwujudnya Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.**
 - a. Pembinaan dan pelaksanaan Hubungan Industrial yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan melalui LKS Bipartid di perusahaan dan pembinaan syarat-syarat kerja dan jaminan sosial.
 - b. Pembinaan dan Pengawasan serta pelaksanaan sosialisasi dan Bimbingan Teknis langsung ke obyek Pengawasan Ketenagakerjaan di Kabupaten Musi Banyuasin.
- 4. Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat Transmigrasi.**
 - a. Peningkatan Kerjasama antar wilayah, antar sektoral dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi.
 - b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia warga transmigrasi.
 - c. Peningkatan Pelayanan Sosial Budaya, kelembagaan pengembangan usaha dan pelatihan warga transmigrasi.
- 5. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Aparatur dibidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.**
 - a. Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - b. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 - c. Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan Formal
 - d. Peningkatan Disiplin Aparatur.



Kebijakan yang akan dilaksanakan dalam mencapai sasaran pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin, arah **kebijakan** pembangunan ketenagakerjaan 2023-2026 dirumuskan sebagai berikut:



Tabel 5.1

**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Renstra Tahun 2023-2026
Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin**

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1. Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Mendorong Perluasan Kesempatan Kerja serta mewujudkan Hubungan Kerja yang harmonis	1. Menurunnya Angka Pengangguran	1.1. Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan kompetensi, Pemagangan, Sertifikasi dan Pengembangan Produktivitas untuk memasuki pasar tenaga kerja	1.1.1. Percepatan Penerapan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dengan Mendorong Lembaga Pelatihan untuk merapkan PBK mengacu pada kualifikasi dan okupasi. 1.1.2. Percepatan Sertifikasi Tenaga Kerja dan Lulusan Pelatihan melalui Muba Vocational Center (MVC) guna meningkatkan kapasitas calon tenaga kerja lokal untuk mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik 1.1.3. Peningkatkan Kualitas dan Kuantitas Penyelenggaraan Pelatihan Tenaga Kerja yang mendukung Skilled siap menghadapi Keterbukaan Pasar
		1.2. Mengembangkan Program Kemitraan antara Pemerintah Daerah dengan Dunia Industri Untuk Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja	1.2.1. Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi menggunakan kurikulum yang mengacu pada standar kompetensi yang dikembangkan industry. 1.2.2. Penguatan Koordinasi antar Pelaku Kepentingan yang melibatkan unsur pemerintah daerah, dunia usaha, dan asosiasi profesi dan pemangku kepentingan lainnya agar terbangun kerjasama berkelanjutan



TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
		1.3. Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaag Kerja	1.3.1. Mengintegrasikan Sistem Informasi Pasar Tenaga Kerja untuk merespon Kebutuhan Informasi dari Perusahaan, penyedia pelatihan, dan pencari kerja serta pembuat kebijakan bekerjasama dengan bursa kerja swasta. 1.3.2. Meningkatkan Penempatan Calon Tenaga Kerja melalui Mekanisme Antar Kerja Daerah (AKAD), Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Negara (AKAN).
	2. Menurunnya Angka Sengketa Pengusaha dan Pekerja	2.1. Meningkatkan Program Perlindungan Sosial bagi Pekerja	2.1.1. Peningkatan Pemahaman Kepada Para Pelaku Hubungan Industrial mengenai Program Jaminan Sosial 2.1.2. Mendorong Perusahaan dalam meningkatkan Kesejahteraan Pekerja melalui Jaminan Sosial dan Menerapkan Kesetaraan di te.pat kerja tanpa diskriminasi.
		2.2. Mewujudkan Sistem Pengupahan yang adil	2.2.1. Peningkatan Pemahaman Pelaku Industrial mengenai pengupahan, penyusunan struktur skala upah, dan pemberdayaan anggota dewan pengupahan.
		2.3. Menerapkan Prinsip-prinsip Hubungan Industrial dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	2.3.1. Mewujudkan tercapainya Perjanjian Bersama dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Mediato Hubungan Industrial



		2.4. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial, dan Persyaratan Kerja	2.4.1. Penyebarluasan hubungan Industrial dan penguatan kelembagaan Hubungan Industrial 2.4.2. Pemberdayaan Pengurus dan anggota SP/SB, LKS Tripartit, Organisasi Pengusaha
2. Meningkatnya Pelayanan dan Taraf Hidup Masyarakat Transmigrasi	1. Meningkatnya Pembinaan Ketransmigrasian yang berkualitas	1.1. Mengembangkan Usaha Ekonomi dan Peluang Usaha di Kawasan Transmigrasi	1.1.1. Meningkatkan Produksi Pengolahan hasil pemasaran, pengembangan kelembagaan ekonomi dan permodalan serta pengembangan kewirausahaan di kawasan transmigrasi
		1.2. Meningkatnya Pembangunan dan Pengembangan Prasarana dan Sarana Dasar	1.2.1. Pembangunan Lokasi Permukiman Transmigrasi Berupa Jalan Lokal Primer, Jalan Lingkungan, drainase, dan dermaga.
		1.3. Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana Penunjang Kegiatan Ekonomi	1.3.1. Pembangunan Lokasi Pusat Satuan Kawasan Pengembangan Berupa Industri Pengolahan Primer, Pasar dll
		1.4. Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana Utilitas Umum	1.4.1. Pembangunan Sarana Transportasi, Energi, Air Minum dan Telekomunikasi.



B A B VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1. PROGRAM PRIORITAS

Sebagai bagian dari pembangunan nasional Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan Kabupaten Musi Banyuasin. Oleh karena itu diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha dan kesejahteraan transmigrasi yang dilaksanakan melalui berbagai kebijakan.

Penjabaran lebih rinci dari strategi pembangunan maka disusunlah program pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Kabupaten Musi Banyuasin. Penyusunan Program ini dilakukan dengan mengacu kepada Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Strategi Pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah digariskan tersebut dengan mensinergikan kebijakan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan Renstra Kabupaten Musi Banyuasin, Program Strategis Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian dalam pelaksanaan perlu didukung program Proritas yang akan menjadi payung bagi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan selama kurun waktu lima tahun (2023-2026) di Kabupaten Musi Banyuasin adalah :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
4. Program Hubungan Industrial
5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
6. Program Pengembangan Transmigrasi
7. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota



Program Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2023-2026 secara rinci dapat dilihat pada tabel 6.1. dibawah ini.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun	Target Kinerja Program dan Pendanaan										Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi		
						2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Mendorong Perluasan Kesempatan Kerja Serta Mewujudkan Hubungan Kerja yang harmonis	Menurunnya Angka Pengangguran		PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah	n/a	1 Dokumen	750.000.000	1 Dokumen	750.000.000	1 Dokumen	750.000.000	1 Dokumen	750.000.000	1 Dokumen	750.000.000	Disnakertrans Kab. Muba			
			Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Tersusunnya Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK)		100%		100%		100%		100%		100%					
		-	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja	n/a	2 Dokumen	500.000.000	2 Dokumen	500.000.000	2 Dokumen	500.000.000	2 Dokumen	500.000.000	2 Dokumen	500.000.000				
		-	Penyusunan Tenaga Kerja Daerah	Jumlah Perusahaan yang menyusun RTK Mikro	n/a	1 Dokumen	250.000.000	50 Perusahaan	250.000.000	50 Perusahaan	250.000.000	50 Perusahaan	250.000.000	50 Perusahaan	250.000.000				
			PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pekerja yang ditempatkan		42,60%	1.000.000.000	43,50%	1.000.000.000	45,80%	1.000.000.000	47,80%	1.000.000.000	50%	1.000.000.000	Disnakertrans Kab. Muba			
			Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Terpenuhiannya Pelayanan Antar Kerja di Kabupaten Muba		100%	250.000.000	100%	250.000.000	100%	250.000.000	100%	250.000.000	100%	250.000.000				
			Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketengakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja mendapat Fasilitas Layanan ULD		50 orang	250.000.000	70 orang	250.000.000	80 orang	250.000.000	90 orang	250.000.000	100 orang	250.000.000				
			Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Terpenuhiannya Pengelolaan Informasi Pasar Kerja		100%	750.000.000	100%	750.000.000	100%	750.000.000	100%	750.000.000	100%	750.000.000				
		-	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online	1850 Orang	1850 Orang	250.000.000	2000 Orang	250.000.000	2300 Orang	250.000.000	2400 Orang	250.000.000	2600 Orang	250.000.000				
		-	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	1 Dokumen	1 Dokumen	250.000.000	1 Dokumen	250.000.000	1 Dokumen	250.000.000	1 Dokumen	250.000.000	1 Dokumen	250.000.000				
		-	Job Fair/ Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/ Bursa Kerja	n/a	2000 orang	250.000.000	2100 orang	250.000.000	2200 orang	250.000.000	2300 orang	250.000.000	2400 orang	250.000.000				
			PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja Terlatih	6,90%	24,10%	20.000.000.000	25,20%	20.000.000.000	26,20%	20.000.000.000	27%	20.000.000.000	30%	20.000.000.000	Disnakertrans Kab. Muba			
				Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Kerja	n/a	50%	5.000.000.000	80%	5.000.000.000	90%	5.000.000.000	100%	5.000.000.000	100%	5.000.000.000				
			Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Terlatihnya Tenaga Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi		200 orang	24.000.000.000	200 orang	24.000.000.000	200 orang	24.000.000.000	200 orang	24.000.000.000	200 orang	24.000.000.000				
		-	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Tahun 2023	73 orang	200 orang	20.000.000.000	200 orang	20.000.000.000	200 orang	20.000.000.000	200 orang	20.000.000.000	200 orang	20.000.000.000				
		-	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja	Jumlah Kesepakatan/ koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Pada Tahun 2023	n/a	2 Lembaga Kerjasama	500.000.000	2 Lembaga Kerjasama	500.000.000	2 Lembaga Kerjasama	500.000.000	2 Lembaga Kerjasama	500.000.000	2 Lembaga Kerjasama	500.000.000				
		-	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	n/a	2 Gedung dan 2 Peralatan	3.500.000.000	2 Gedung dan 2 Peralatan	3.500.000.000	2 Gedung dan 2 Peralatan	3.500.000.000	2 Gedung dan 2 Peralatan	3.500.000.000	2 Gedung dan 2 Peralatan	3.500.000.000				
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Lembaga Swasta	Terbinanya Lembaga-Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		100%	500.000.000	100%	500.000.000	100%	500.000.000	100%	500.000.000	100%	500.000.000				
		-	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	n/a	15 Lembaga	500.000.000	15 Lembaga	500.000.000	15 Lembaga	500.000.000	15 Lembaga	500.000.000	15 Lembaga	500.000.000				
			Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil	Terlaksananya Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil		100%	500.000.000	100%	500.000.000	100%	500.000.000	100%	500.000.000	100%	500.000.000				
		-	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang mendapat konsultasi Peningkatan Produktivitas	n/a	10 WUBP dan P3	250.000.000	10 WUBP dan P3	250.000.000	10 WUBP dan P3	250.000.000	10 WUBP dan P3	250.000.000	10 WUBP dan P3	250.000.000				
			Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Dokumen Pengukuran Produktivitas Kabupaten Musi Banyuasin		2 Dokumen		2 Dokumen		2 Dokumen		2 Dokumen		2 Dokumen					
		-	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	n/a	2 Dokumen	250.000.000	2 Dokumen	250.000.000	2 Dokumen	250.000.000	2 Dokumen	250.000.000	2 Dokumen	250.000.000				

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun	Target Kinerja Program dan Pendanaan										Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
Menurunnya Angka Sengketa Pengusaha dan Pekerja	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL		Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Pertahun	8,80%	7,80%	200.000.000	6,50%	250.000.000	5,40%	275.000.000	4,80%	300.000.000	4,50%	310.000.000	Disnakertrans Kab. Muba		
			Persentase Pekerja yang mengikuti BPJS Ketenagakerjaan	30,00%	41,00%	150.000.000	49,00%	200.000.000	56,00%	250.000.000	71,00%	275.000.000	72,00%	275.000.000			
			Pengesahan Peraturan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	100%	100%	200.000.000	100%	250.000.000	100%	275.000.000	100%	300.000.000	100%	310.000.000			
			Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan	1 Dokumen	1 Dokumen	200.000.000	1 Dokumen	250.000.000	1 Dokumen	275.000.000	1 Dokumen	300.000.000	1 Dokumen	310.000.000			
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten / Kota	100%	100%	150.000.000	100%	200.000.000	100%	250.000.000	100%	275.000.000	100%	275.000.000			
			Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten / Kota	38 Perkara	38 Perkara	75.000.000	30 Perkara	100.000.000	25 Perkara	100.000.000	15 Perkara	100.000.000	15 Perkara	100.000.000			
			Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	1 LKS Tripartit	1 LKS Tripartit	75.000.000	1 LKS Tripartit	100.000.000	1 LKS Tripartit	150.000.000	1 LKS Tripartit	175.000.000	1 LKS Tripartit	175.000.000			
Meningkatnya Pelayanan dan taraf Hidup Masyarakat Transmigrasi	Meningkatnya Pembinaan Ketransmigrasian yang berkualitas		PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Peningkatan Infrastruktur di Kawasan Transmigrasi	11%	22%	750.000.000	40%	750.000.000	70%	750.000.000	100%	750.000.000	100%	750.000.000		
			Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten /Kota	Persentase Peningkatan Infrastruktur di Kawasan Transmigrasi		25%	750.000.000	25%	750.000.000	25%	750.000.000	25%	750.000.000	100%	750.000.000		
			Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	Jumlah Pelaporan Kelayakan Lingkungan dan Permukiman Transmigrasi (yang memenuhi Kriteria Layak Huni, Layak Usaha dan Layak)		1 Dokumen	750.000.000	1 Dokumen	750.000.000	1 Dokumen	750.000.000	1 Dokumen	750.000.000	1 Dokumen	750.000.000		
			PROGRAM PENGEMBANGAN TRANSMIGRASI	Persentase Pembinaan Warga Transmigrasi Relokasi	30%	41%	100.000.000	49%	100.000.000	56%	100.000.000	71%	100.000.000	100%	100.000.000		
			Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Persentase Pembinaan Warga Transmigrasi		100%		100%		100%		100%		100%			
		Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam Rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	1 UPT	1 UPT		1 UPT		1 UPT		1 UPT		1 UPT				
Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Pelaksanaan Bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Pelaksanaan Bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Persentase Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dilaksanakan Sangat Tepat	100%	100%	100.000.000	100%	100.000.000	100%	110.000.000	100%	110.000.000	100%	110.000.000		
			Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi	100%	100%	500.000.000	100%	500.000.000	100%	500.000.000	100%	500.000.000	100%	500.000.000			
			Persentase Pengelolaan Kepegawaian yang dilaksanakan tepat Waktu	100%	100%	5.600.000.000	100%	5.600.000.000	100%	5.600.000.000	100%	5.600.000.000	100%	5.600.000.000			
			Persentase Sarana dan Prasarana Aparatur dalam Kondisi Baik	100%	100%	1.000.000.000	100%	8.000.000.000	100%	1.000.000.000	100%	1.000.000.000	100%	1.000.000.000			
			Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terpenuhinya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	50.022.000	100%	50.022.000	100%	50.022.000	100%	50.022.000	100%	50.022.000		
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4 Dokumen	4 Dokumen	25.011.000	4 Dokumen	25.011.000	4 Dokumen	25.011.000	4 Dokumen	25.011.000	4 Dokumen	25.011.000		
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	4 Laporan	4 Laporan	25.011.000	4 Laporan	25.011.000	4 Laporan	25.011.000	4 Laporan	25.011.000	4 Laporan	25.011.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Awal Tahun	Target Kinerja Program dan Pendanaan								Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi		
						2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
			Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Pengamanan Barang Milik Daerah	100%	100%	26.385.000,00	100%	27.000.000,00	100%	27.000.000,00	100%	27.000.000,00				
			Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	26.385.000,00	1 Dokumen	27.000.000,00	1 Dokumen	27.000.000,00	1 Dokumen	27.000.000,00				
			Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terpenuhinya Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	345.555.000	100%	345.555.000	100%	345.555.000	100%	345.555.000				
			Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-	20 orang	20 orang	192.740.000	20 orang	192.740.000	20 orang	192.740.000	20 orang	192.740.000				
			Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang mengikuti Pendidikan dan	3 orang	3 orang	82.815.000	3 orang	82.815.000	3 orang	82.815.000	3 orang	82.815.000				
			Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Palek Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	1 Paket	1Paket	70.000.000	1Paket	70.000.000	1Paket	70.000.000	1Paket	70.000.000				
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terpenuhinya Belanja Keuangan Perangkat	100%	100%	6.040.578.700	100%	6.040.578.700	100%	6.040.578.700	100%	6.040.578.700				
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 orang	45 orang	6.040.578.700	45 orang	6.040.578.700	45 orang	6.040.578.700	45 orang	6.040.578.700				
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	1.224.889.000	100%	1.224.889.000	100%	1.224.889.000	100%	1.224.889.000				
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	1 Paket	1 Paket	180.600.000	1 Paket	180.600.000	1 Paket	180.600.000	1 Paket	180.600.000				
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang disediakan	10 Dokumen	10 Dokumen	25.000.000	10 Dokumen	25.000.000	10 Dokumen	25.000.000	10 Dokumen	25.000.000				
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	236 Laporan	236 Laporan	504.227.000	236 Laporan	504.227.000	236 Laporan	504.227.000	236 Laporan	504.227.000				
			Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	12 Laporan	12 Laporan	9.000.000	12 Laporan	9.000.000	12 Laporan	9.000.000	12 Laporan	9.000.000				
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	1 Paket	1 Paket	192.740.000	1 Paket	192.740.000	1 Paket	192.740.000	1 Paket	192.740.000				
			Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga	1 Paket	1 Paket	80.100.000	1 Paket	80.100.000	1 Paket	80.100.000	1 Paket	80.100.000				
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	2 Paket	2 Paket	233.222.000	2 Paket	233.222.000	2 Paket	233.222.000	2 Paket	233.222.000				
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	1.271.400.000	100%	1.271.400.000	100%	1.271.400.000	100%	1.271.400.000				
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 Laporan	12 Laporan	500.000.000	12 Laporan	500.000.000	12 Laporan	500.000.000	12 Laporan	500.000.000				
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12 Laporan	12 Laporan	771.400.000	12 Laporan	771.400.000	12 Laporan	771.400.000	12 Laporan	771.400.000				
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	8.187.430.000	100%	8.187.430.000	100%	8.187.430.000	100%	8.187.430.000				
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayar pajak dan perizinan	4 Unit	4 Unit	149.290.000	4 Unit	149.290.000	4 Unit	149.290.000	4 Unit	149.290.000				
			Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara / Direhabilitasi	13 Unit	13 Unit	38.140.000,00	13 Unit	38.140.000,00	13 Unit	38.140.000,00	13 Unit	38.140.000,00				
			Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihara/ Direhabilitas	n/a	4Unit	8.000.000.000	4Unit	8.000.000.000	4Unit	8.000.000.000	4Unit	8.000.000.000				
			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terpenuhinya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	1.400.000.000	100%	1.400.000.000	100%	1.400.000.000	100%	1.400.000.000				
			Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang dipelihara	3 Unit	3 Unit	600.000.000	3 Unit	600.000.000	3 Unit	600.000.000	3 Unit	600.000.000				
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Kantor dan Bangunan	4 Unit	4Unit	200.000.000	4Unit	200.000.000	4Unit	200.000.000	4Unit	200.000.000				
			Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang disediakan	1 Unit	1 Unit	600.000.000	1 Unit	600.000.000	1 Unit	600.000.000	1 Unit	600.000.000				



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1. PENETAPAN KINERJA

Penetapan Kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan instansi pemerintah / unit kerja yang menerima kinerja dengan pihak yang memberikan kinerja. Dengan demikian, penetapan kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah kepada atasan langsungnya. Penetapan kinerja ini akan menggambarkan capaian kinerja yang akan diwujudkan oleh suatu instansi pemerintah /unit kerja dalam suatu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.

Penyusunan penetapan kinerja ini dimulai dengan merumuskan RENSTRA yang merupakan rencana jangka menengah (lima tahunan) yang dilanjutkan dengan menjabarkan rencana lima tahunan tersebut kedalam rencana kinerja tahunan. Berdasarkan rencana kinerja tahunan tersebut, maka diajukan dan disetujui anggaran yang dibutuhkan untuk membiayai rencana tahunan tersebut. Berdasarkan rencana kinerja tahunan yang telah disetujui anggarannya, maka ditetapkan suatu penetapan kinerja yang merupakan kesanggupan dari penerima mandat untuk mewujudkan kinerja seperti yang telah direncanakan.

Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan Tugas dan Fungsinya berdasarkan indikator kinerja dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2023-2026 memiliki dua urusan wajib dengan layanan dasar tenaga kerja:

1. Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah
2. Persentase Tenaga Kerja Terlatih
3. Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Kerja
4. Persentase Pekerja yang ditempatkan
5. Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Pertahun
6. Persentase Pekerja yang mengikuti BPJS Ketenagakerjaan



Layanan Urusan Bidang Ketenagakerjaan :

1. Persentase Peningkatan Infrastruktur di Kawasan Transmigrasi
2. Persentase Pembinaan Warga Transmigrasi Relokasi

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin berorientasi pada capaian sasaran yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra PD) maupun Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2023-2026 dapat dilihat pada tabel 7.1 berikut ini :

Tabel 7.1
Indikator Kinerja OPD Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin
Mengacu Pada Tujuan Sasaran RPD Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023-2026

No	Indikator	Satuan Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal	Target Capaian Setiap Tahun ke				Kondisi Akhir RPD
				2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Dokumen Rencana Tenaga Kerja	Dokumen	n/a	1	1	1	1	1
2.	Persentase Tenaga Kerja Terlatih	%	6,9	24,1	25,2	26,27	27	27
3.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Kerja	%	0	50	80	90	100	100
4.	Persentase Pekerja yang ditempatkan	%	40,66	42,60	43,50	45,80	47,80	47,80
5.	Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Tahun	%	8,8	7,8	6,5	5,4	4,8	4,8
6.	Persentase Pekerja yang mengikuti BPJS Ketenagakerjaan	%	30	41	49	56	71	71
7.	Persentase Peningkatan Infrastruktur di Kawasan Transmigrasi	%	11	22	40	70	100	100
8.	Persentase Pembinaan Warga Transmigrasi Relokasi	%	32	49	61	79	100	100



BAB VII

PENUTUP

Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2023-2026 ini mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. RENSTRA ini disusun dengan tujuan agar dapat menjawab dan memfokuskan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin menghadapi tantangan pembangunan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Musi Banyuasin ini yang semakin kompleks.

RENSTRA ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dalam 4 tahun ke depan. Melalui upaya penetapan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin yang lebih terarah dan terukur diharapkan hasil pembangunan tenaga kerja dan transmigrasi lebih bermakna dan bermanfaat.

Kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan RENSTRA ini disampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya atas dedikasi serta kerja keras demi tercapainya tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dan Pemerintah Daerah dalam meningkatkan derajat kesejahteraan masyarakat di kabupaten tercinta ini.

Sekayu, Maret 2022

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

H. MURSALIN, SE, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19700331 200003 1 001