

# PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2021-2026



PEMERINTAH KABUPATEN BANJAR  
DINAS TENAGA KERJA DN TRANSMIGRASI  
Jalan A. Yani Km. 37.5 No. 119 Kel. Sungai Paring Martapura 70613  
Kalimantan Selatan Tlp. 0811-5118166 / Fax. ( 0511 ) 4772263  
Email : [nakertrans.banjar@gmail.com](mailto:nakertrans.banjar@gmail.com) Website : <http://disnaker.banjarkab.go.id>



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas perkenan-Nya maka penyusunan Rencana Strategi (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021 – 2026 dapat diselesaikan. Tersusunnya Renstra ini juga tidak bisa dilepaskan dari peran serta seluruh pejabat dan staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam bentuk masukan dan sumbangan pemikiran dalam proses pembahasan Renstra ini hingga selesai.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021 – 2026 ini merupakan kewajiban seluruh SKPD dalam mendukung pencapaian visi dan misi Bupati Banjar dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banjar Tahun 2021 – 2026. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang direncanakan untuk dilaksanakan selama 5 (lima) tahun mendatang.

Dengan tersusunnya Renstra ini diharapkan dapat menjadi bahan dan acuan bagi segenap unsur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara akuntabel dan senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja.

Martapura, 30 Desember 2021  
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi Kabupaten Banjar



**Dr. I Gusti Nyoman Yudiana, M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19671210 199010 1 001

## DAFTAR ISI

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b><i>i</i></b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b><i>ii</i></b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b><i>iv</i></b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b><i>v</i></b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	<b><i>1</i></b>
1.1. Latar Belakan.....	<i>1</i>
1.2. Landasan Hukum.....	<i>6</i>
1.3. Maksud dan Tujuan.....	<i>9</i>
1.4. Sistematika Penulisan .....	<i>10</i>
<b>BAB II. GAMBARAN UMUM PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANJAR</b>	<b><i>10</i></b>
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	<i>10</i>
2.2. Sumber Daya Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	<i>11</i>
2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	<i>44</i>
2.4. Tantangan dan Peluang Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	<i>45</i>
<b>BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI</b>	<b><i>49</i></b>
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	<i>49</i>
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	<i>55</i>
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Dinas Kebudayaan Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Provinsi.....	<i>57</i>

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	
3.5. PenentuanIsu-Isu Strategis .....	63
<b>BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN</b>	<b>69</b>
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Kebudayaan Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata .....	69
<b>BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>74</b>
<b>BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN</b>	<b>84</b>
<b>BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b>	<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Daftar pegawai Menurut Eselon Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	31
2.2	Daftar Pegawai Menurut Golongan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	31
2.3	Daftar Pegawai Menurut pendidikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	
2.4	Aset/ Modal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	31
2.5	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja 2016 – 2021	35
2.6	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja & Transmigasi	38
2.7	Tingkat Partisipasi Angkatan kerja	39
2.8	Tingkat Pengangguran Terbuka	40
2.9	Target SKM	42
3.1	Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan Pembangunan Ketenagakerjaan	60
4.1	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD	71
4.2	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD Disnakertran	73
5.1	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	81
6.1	Indikator Kinerja mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dan IKU SKPD	95
7.1	Matrik Pedoman Transisi Rencana Strategis	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Susunan Organisasi Dinas Kebudayaan Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Banjar .....	11

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1. Latar belakang

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga dan transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2021-2026 ini disusun karena :

1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah.
2. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.
3. Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Adapun perubahan – perubahan ini pada indicator, target dan satuan sub kegiatan serta pada Struktur Organisasi SKPD dan Uraian Tugas masing-masing pejabat.

Rencana Strategis adalah Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banjar 2021-2026 serta memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kabupaten Banjar.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik

Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian diKabupaten Banjar, dengan mempertimbangkan potensi sumber daya, memperhatikan faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatan, evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang sedang berkembang.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) serta dengan memperhatikan RPJM Nasional.

Berdasarkan hal tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, bersama-sama dengan para pejabat struktural dan staf Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi menyusun Rencana Strategis Tahun 2021-2026 yang memuat dokumen perencanaan lima tahunan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan dibidang Tenaga Kerja, Transmigrasi, berdasarkan kondisi dan potensi daerah Kabupaten Banjar.

Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat dengan SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran. Organisasi adalah unsur pemerintahan daerah yang terdiri dari DPRD, kepala daerah/wakil kepala daerah, dan SKPD.

Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat dengan Renja SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Rencana Kerja dan Anggaran SKPD, yang selanjutnya disingkat dengan RKA SKPD adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi program dan kegiatan SKPD yang merupakan penjabaran dari RKPD dan Renstra SKPD yang bersangkutan dalam satu tahun anggaran, serta anggaran yang diperlukan untuk melaksanakannya.

Review RPJMD dan Renstra SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah kegiatan yang ditujukan untuk mengidentifikasi

fungsi, urusan wajib dan urusan pilihan yang menjadi prioritas pembangunan daerah dalam lima tahun kedepan. Untuk ini perlu dilakukan Pertemuan dengan stakeholder yang relevan.

Review Rancangan Awal RKPD adalah kegiatan yang ditujukan untuk mengidentifikasi prioritas program dan pagu indikatif untuk masing-masing SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Review dan Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun lalu adalah kegiatan yang ditujukan untuk:

- mengidentifikasi program dan kegiatan mana yang belum optimal
- mengidentifikasi program dan kegiatan perlu dilakukan perubahan, dikembangkan atau dihentikan
- mengidentifikasi perubahan-perubahan yang perlu dilakukan baik diperingkat kebijakan ataupun operasional. Untuk ini perlu dilakukan Pertemuan dengan stakeholder yang relevan.

Bentuk hubungan (keterkaitan) antara Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2021-2026 dengan dokumen perencanaan lainnya adalah sebagai berikut:

#### 1.1 Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar dengan RPJM Daerah Kabupaten Banjar.

- a. Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar menyiapkan Rancangan Awal Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2016-2021 sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan berpedoman pada Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Banjar;
- b. Rancangan Awal Renstra SKPD Kabupaten Banjar termasuk Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar menjadi input bagi Bappeda Kabupaten Banjar untuk memutakhirkan rancangan RPJMD Kabupaten Banjar.
- c. Rancangan RPJMD Kabupaten Banjar dibahas dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) Jangka Menengah Kabupaten Banjar;
- d. Hasil Musrenbang Jangka Menengah Kabupaten Banjar digunakan dalam penyusunan Rancangan Akhir RPJMD

Kabupaten Banjar;

- e. Rancangan Akhir RPJMD Kabupaten Banjar digunakan sebagai pedoman dan acuan bagi SKPD Kabupaten Banjar dalam pemutakhiran Rancangan Renstra SKPD menjadi Rancangan Akhir Renstra SKPD, dimana diantaranya adalah Rancangan Akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar;
- f. Pada tahap akhir, Rancangan Akhir RPJMD Kabupaten dan Banjar ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Berpedoman pada Peraturan Daerah tentang RPJMD Kabupaten Banjar maka SKPD Kabupaten Banjar menetapkan Rancangan Akhir Renstra SKPD menjadi Renstra SKPD, dimana Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar juga menetapkan Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar tentang Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar Tahun 2016-2021.
- g. Selanjutnya Renstra SKPD menjadi landasan maupun pedoman bagi penyusunan Renja SKPD dan Rencana Kerja Tahunan (RKT).

Undang-undang No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 menetapkan bahwa visi pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan “INDONESIA YANG MANDIRI, MAJU, ADIL DAN MAKMUR”. RPJPN 2005-2025 dilaksanakan dalam empat tahapan rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) dengan rumusan arahan prioritas kebijakan. Sesuai dengan tahapan tersebut, pembangunan dalam RPJMN ke-4 (2020-2024) diarahkan untuk lebih memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pada terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga.

Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 meliputi beberapa hal dibawah ini:1) Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan. Peningkatan inovasi dan kualitas Investasi merupakan modal utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi,

berkelanjutan dan mensejahterakan secara adil dan merata. 2) Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan & Menjamin Pemerataan. Pengembangan wilayah ditujukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemenuhan pelayanan dasar dengan memperhatikan harmonisasi antara rencana pembangunan dengan pemanfaatan ruang. 3) Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing. Manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menjupembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah. 4) Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan. Revolusi mental sebagai gerakan kebudayaan memiliki kedudukan penting dan berperan sentral dalam pembangunan untuk mengubah cara pandang, sikap, perilaku yang berorientasi pada kemajuan dan kemodernan. 5) Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi & Pelayanan Dasar 6) Perkuatan infrastruktur ditujukan untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan nasional. Pembangunan nasional perlu memperhatikan daya dukung sumber daya alam dan daya tampung lingkungan hidup, kerentanan bencana, dan perubahan iklim. 7) Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik. Negara wajib terus hadir dalam melindungi segenap bangsa, memberikan rasa aman serta pelayanan publik yang berkualitas pada seluruh warga negara dan menegakkan kedaulatan negara.

**1.1.2. Hubungan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Dengan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja**

- a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar menyiapkan Rancangan Awal Rencana Kerja (Renja), sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan berpedoman pada Rancangan Awal RKPD Kabupaten Banjar dan mengacu pada Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar melalui Forum SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar;
- b. Rancangan Awal Renja SKPD Kabupaten Banjar termasuk Renja Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar menjadi

input bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banjar untuk memutakhirkan Rancangan Awal RKPD Kabupaten Banjar menjadi Rancangan RKPD Kabupaten Banjar.

- c. Rancangan RKPD Kabupaten Banjar dibahas dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) Kabupaten Banjar;
- d. Hasil Musrenbang Kabupaten Banjar digunakan dalam penyusunan Rancangan Akhir RKPD Kabupaten Banjar;
- e. Rancangan Akhir RKPD Kabupaten Banjar digunakan sebagai pedoman dan acuan bagi SKPD Kabupaten Banjar dalam pemutakhiran Rancangan Renja SKPD menjadi Rancangan Akhir Renja SKPD, dimana diantaranya adalah Rancangan Akhir Renja Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar;
- f. Pada tahap akhir, Rancangan Akhir RKPD Kabupaten Banjar ditetapkan dengan Peraturan Bupati. Berpedoman pada Peraturan Bupati tentang RKPD Kabupaten Banjar maka SKPD Kabupaten Banjar menetapkan Rancangan Akhir Renja SKPD menjadi Rencana Kerja SKPD, dimana Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar juga menetapkan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar.

## **1.2. Landasan Hukum**

Dalam penyusunan Renstra SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar Tahun 2016-2021, Peraturan Perundangan yang digunakan sebagai landasan hukum adalah :

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 Tentang Penerapan Undang-Undang Darurat Nomor 03 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan sebagai Undang-Undang (LN Tahun 1959 No. 72, TLN No. 1820);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (LNRI Tahun 2003 No. 47, TLNRI No. 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan negara (LNRI Tahun 2004 No. 5, TLNRI No.4286);

4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (LNRI Tahun 2004 No. 53, TLNRI No. 4389);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (LNRI Tahun 2004 No. 66, TLNRI No. 4410);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem perencanaan Pembangunan Nasional (LNRI Tahun 2004 No. 104, TLNRI No. 4421);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (LNRI Tahun 2004 No. 75, TLNRI No. 4438);
8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (LNRI Tahun 2007 No. 33, TLNRI No. 4700);
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
10. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan;
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (LNRI Tahun 2014 No. 244, TLNRI No.4959);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;

17. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional;
18. Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
19. Peraturan Bersama Mendagri, Kepala Bappenas dan Menkeu Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penyelarasan RPJMN 2010-2014;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 03 Tahun 2012, Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 09 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata kerja Perangkat Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banjar.
21. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 05 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2016-2021.
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
23. Keputusan menteri Dalam Negeri RI Nomor 50-3708 tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan dan Keuangan Daerah.
24. Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 050-5889 Tahun 2021, Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan dan Keuangan Daerah.
25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah
26. Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

### 1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan gambaran kondisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara professional;
- 2) Memberikan acuan landasan yang kuat dan jelas bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dalam menyelenggarakan program pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- 3) Sebagai bahan acuan dalam menyusun pertanggungjawaban Kepala Dinas atas kinerja Dinas selama 1 (satu) tahun dalam bentuk Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Adapun tujuan dari penyusunan Renstra pembangunan bidang ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Banjar adalah untuk:

- 1) Menjelaskan Visi, Misi, tujuan dan sasaran pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Banjar yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2021 sampai dengan 2026;
- 2) Menjelaskan uraian program pembangunan bidang Ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan Dinas dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan sumber pembiayaan dari APBD Kabupaten Banjar;
- 3) Sebagai bahan rujukan untuk menilai kinerja Kepala Dinas setiap akhir tahun anggaran dengan tolak ukur masukan (input), keluaran (output), dan hasil (outcome).

## 1.4 Sistematika Penyusunan Renstra

BAB I	PENDAHULUAN
	1.1 Latar Belakang
	1.2 Landasan Hukum
	1.3 Maksud dan Tujuan
	1.4 Sistematika Penulisan
BAB II	GAMBARAN UMUM PELAYANAN SKPD
	2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD
	2.2 Sumber Daya SKPD
	2.3 Kinerja Pelayanan SKPD
	2.4 Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS SKPD
	3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD
	3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
	3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi
	3.4. Telaah RTRW dan KLHS
	3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN
	4.2 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah SKPD
BAB V	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
BAB VII	KINERJA PENYELENGGRAAN BIDANG URUSAN
BAB VIII	PENUTUP
LAMPIRAN	

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN SKPD**

#### **2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI SKPD**

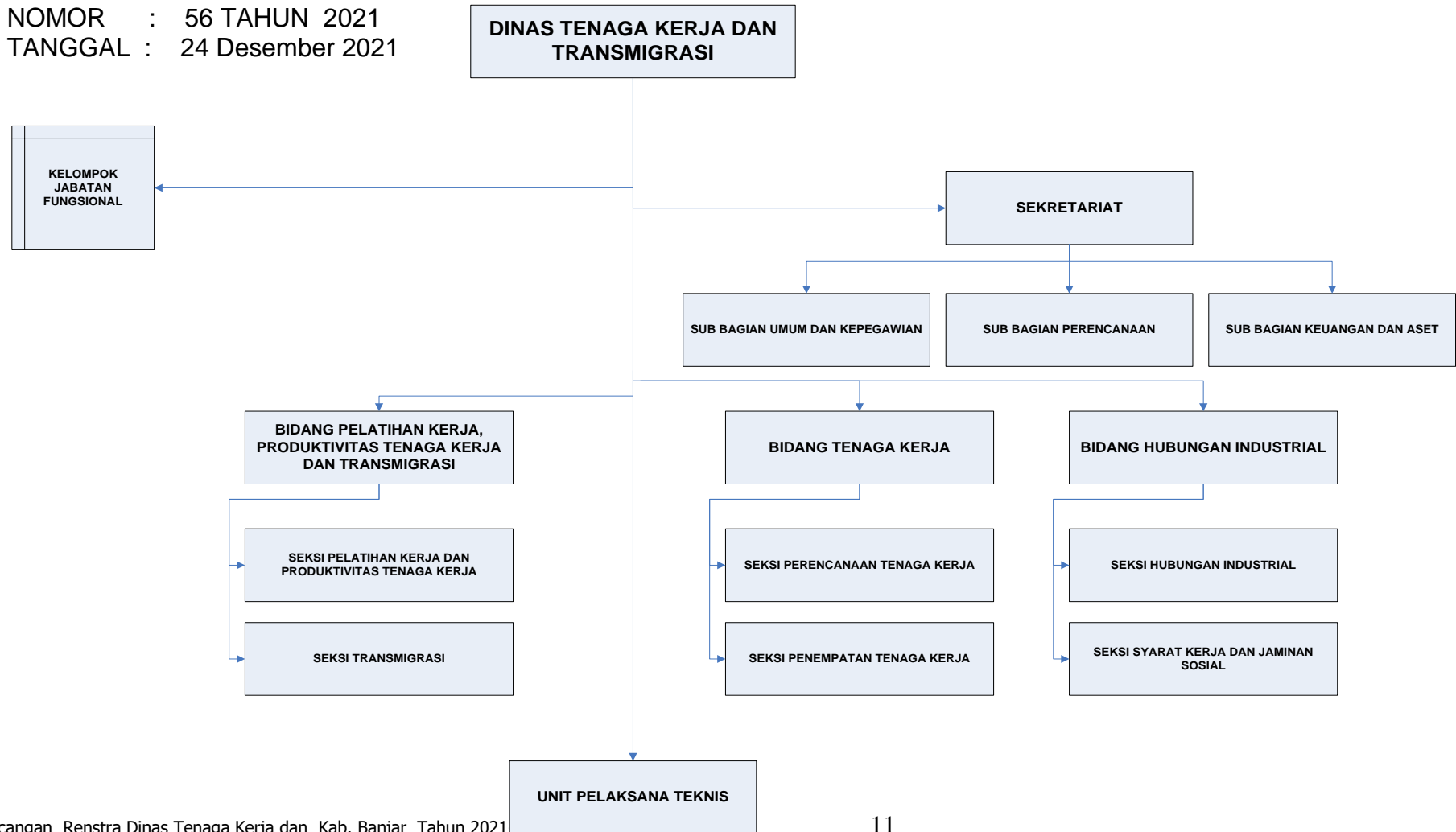
##### 2.1.1 Dasar Hukum Pembentukan SKPD

- a. Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
- e. Peraturan Bupati Banjar Nomor 25 Tahun 2009 tentang Rincian dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar.
- f. Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah



2.1.2 Struktur Organisasi

LAMPIRAN XVII PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANJAR  
 NOMOR : 56 TAHUN 2021  
 TANGGAL : 24 Desember 2021



2.1.3 Unsur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - Sub Bagian Perencanaan;
  - Sub Bagian Keuangan;
  - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Penempatan, Tenaga Kerja dan terdiri dari :
  - Seksi Penempatan Tenaga Kerja ;
  - Seksi Informasi Pasar Kerja;
  - Seksi Transmigrasi.
4. Bidang Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri dari :
  - Seksi Hubungan Industrial;
  - Seksi Persyaratan Kerja;
  - Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
5. Bidang Kelembagaan dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari:
  - Seksi Kelembagaan dan Pelatihan
  - Seksi Perluasan dan Kesempatan Kerja

2.1.4 Adapun Rincian Uraian Tugas Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar adalah :

**Kepala Dinas**

1. Ringkasan Tugas Jabatan:

Memimpin Dinas dalam perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan, pengendalian di Bidang Tenaga Kerja dan yang meliputi Penempatan, Perluasan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Kesejahteraan dan Pembinaan serta Kesekretariatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk meningkatkan pembangunan sub sektor tenaga kerja dan transmigrasi.

2. Rincian Tugas Jabatan :

- 2.1 Menetapkan program kerja Dinas berdasarkan program dan rencana kerja tahun lalu sebagai pedoman kerja;
- 2.2 Menyusun kebijakan teknis/operasional di Bidang Tenaga Kerja

dan berdasarkan kebijaksanaan umum Bupati dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja;

- 2.3 Merumuskan sasaran di Bidang Tenaga Kerja dan sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah Kabupaten Banjar sebagai pedoman kerja;
- 2.4 Mengendalikan pelaksanaan kegiatan bidang dan kesekretariatan sesuai dengan pedoman kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 2.5 Mengkoordinasikan kegiatan bidang dan kesekretariatan sesuai prosedur kerja agar terjalin kerjasama yang baik untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 2.6 Membina administrasi, organisasi dan tata laksana serta personil di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan memberikan motivasi, petunjuk dan arahan kepada bawahan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 2.7 Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di Bidang Tenaga Kerja dan serta urusan kesekretariatan sesuai prosedur kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 2.8 Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan memberikan disposisi pada naskah dinas sesuai bidang tugas agar pekerjaan terbagi habis;
- 2.9 Menilai prestasi kerja bawahan sesuai hasil kerja dan petunjuk teknis penilaian prestasi kerja PNS sebagai bahan pengembangan karir pegawai;
- 2.10 Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang tenaga kerja dan dan pengendalian kesekretariatan serta pengelolaan unit pelaksana teknis dinas sesuai pedoman kerja agar diketahui realisasi program, permasalahan dan upaya pemecahannya;
- 2.11 Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi yang dihasilkan sebagai pertanggungjawaban tugas yang diberikan;
- 2.12 Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugas dan tanggungjawab untuk kelancaran pelaksanaan tugas;

## **Sekretaris**

### 1. Ringkasan Tugas Jabatan :

Memimpin sekretariat dalam merencanakan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya kegiatan program, pengelolaan keuangan, kepegawaian dan urusan umum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### 2. Rincian Tugas Jabatan :

- 2.1 Merumuskan program kerja sekretariat berdasarkan rencana kerja dan program kerja tahun lalu sebagai pedoman kerja.
- 2.2 Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas bawahan melalui rapat/pertemuan dengan memadukan rencana kegiatan masing-masing sub bagian agar terjalin kerjasama yang baik dan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.3 Melakukan pembinaan administrasi dan teknis kesekretariatan berkenaan dengan penyusunan program, pengelolaan keuangan, kepegawaian dan urusan umum sesuai juknis untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.4 Memberikan motivasi, petunjuk dan arahan kepada bawahan sesuai dengan prosedur kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.5 Merencanakan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya penyusunan program kerja Dinas dan rencana kegiatan serta pembuatan laporan sesuai dengan prosedur kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.6 Merencanakan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data serta pembuatan laporan sesuai dengan prosedur kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.7 Merencanakan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya pengelolaan keuangan dan perbendaharaan di Lingkungan Dinas sesuai dengan pedoman kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.8 Merencanakan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya pengelolaan administrasi kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan serta ketatausahaan sesuai dengan pedoman kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

- 2.9 Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan memberikan disposisi/ arahan sesuai bidang tugas agar pekerjaan terbagi habis.
- 2.10 Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan sesuai hasil kerja agar diketahui realisasi program, permasalahan dan upaya pemecahannya.
- 2.11 Menilai prestasi kerja bawahan sesuai hasil kerja dan juknis penilaian prestasi kerja PNS sebagai bahan pertimbangan pengembangan karir pegawai.
- 2.12 Membuat laporan pelaksanaan tugas sesuai hasil kerja sebagai pertanggungjawaban.
- 2.13 Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugas untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### **Kasubag Keuangan**

#### **1. Ringkasan Tugas Jabatan :**

Memimpin Sub Bagian dalam penyusunan, pengelolaan anggaran dan keuangan rutin berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk tertib administrasi.

#### **2. Rincian Tugas Jabatan :**

- 2.1 Menyusun rencana anggaran keuangan berdasarkan bahan-bahan masukan dari satuan organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 2.2 Menyelenggarakan urusan administrasi keuangan Dinas Tenaga Kerja dan tentang penerimaan dan pengeluaran sesuai dengan pedoman kerja untuk tertib administrasi.
- 2.3 Menyelenggarakan pembukuan dan pertanggungjawaban keuangan serta perhitungan evaluasi perbendaharaan sesuai dengan pedoman kerja untuk tertib administrasi keuangan.
- 2.4 Menyelenggarakan kegiatan pengurusan keuangan perjalanan dinas Kepala Dinas dan Pegawai yang ditugaskan, pembayaran gaji dan tunjangan lainnya sesuai petunjuk dan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.5 Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan memberikan arahan agar pekerjaan terbagi habis.

- 2.6 Mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas bendahara pengeluaran/penerimaan, pembantu bendahara pengeluaran dan pembantu bendahara urusan gaji dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pedoman kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.7 Membimbing dan memberi petunjuk kepada bawahan dalam pengelolaan anggaran dan laporan keuangan agar mempedomani prosedur kerja untuk tertib administrasi.
- 2.8 Menilai kinerja bawahan sesuai hasil kerja dan juknis penilaian prestasi kerja PNS sebagai bahan pertimbangan pengembangan karir pegawai.
- 2.9 Menyiapkan dan menyusun laporan keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan pedoman kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.10 Membuat laporan pelaksanaan tugas sesuai hasil kerja sebagai pertanggungjawaban.
- 2.11 Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### **Kasubag Perencanaan**

#### **1. Ringkasan Tugas Jabatan :**

Memimpin sub bagian dalam pengelolaan data, penyusunan program kerja, evaluasi dan laporan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran penyediaan dan pelaksanaan program kerja.

#### **2. Rincian Tugas Jabatan :**

- 2.1 Menyiapkan dan menyusun rencana kegiatan dan program kerja Dinas berdasarkan bahan-bahan masukan dari satuan organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pedoman kerja.
- 2.2 Menyiapkan bahan dan menyusun petunjuk teknis penyusunan program dan rencana kegiatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- 2.3 Menghimpun, menganalisis dan menyajikan data di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bidang

Kelembagaan, Penempatan, Perluasan dan Produktivitas Tenaga Kerja, bidang Kabid bina sesuai dengan juknis pendataan untuk kesediaan data.

- 2.4 Menyiapkan bahan dan melaksanakan kerjasama penyusunan rencana strategis berdasarkan petunjuk dan prosedur kerja sebagai pedoman kerja.
- 2.5 Melaksanakan Evaluasi dan Monitoring terhadap pelaksanaan program di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka pengendaliannya sesuai dengan pedoman kerja untuk pengendalian kegiatan.
- 2.6 Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan memberikan disposisi/arahan sesuai bidang tugas agar pekerjaan terbagi habis.
- 2.7 Memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan sesuai dengan prosedur kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.8 Menyusun laporan kerja ke tingkat yang lebih atas berdasarkan bahan masukan dari satuan organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pertanggungjawaban dan bahan evaluasi kerja.
- 2.9 Menilai kinerja bawahan sesuai hasil kerja dan petunjuk teknis penilaian prestasi kerja PNS sebagai bahan pengembangan karir pegawai.
- 2.10 Membuat laporan pelaksanaan tugas sesuai hasil kerja sebagai bahan pertanggungjawaban.
- 2.11 Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugas pokok dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### **Kasubag Umum & Kepegawaian**

#### **1. Ringkasan Tugas Jabatan :**

Memimpin Sub bagian dalam pengelolaan surat perengkapan, pemeliharaan gedung/kantor serta kearsipan dan kepegawaian sesuai juklak untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

#### **2. Rincian Tugas Jabatan :**

- 2.1 Menyusun rencana kerja sub bagian berdasarkan program kerja bagian dan program kerja tahun lalu sebagai pedoman kerja.
- 2.2 Mengadakan kerjasama dengan unit kerja terkait dalam pengelolaan surat, kepegawaian, pengganda di kearsipan, perlengkapan, dan rumah tangga kantor, kendaraan melalui rapat pertemuan konsultasi agar terjalin kerjasama yang baik
- 2.3 Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan mengarahkan/ mendistribusikan surat sesuai bidang agar pekerjaan terbagi habis.
- 2.4 Menilai Kinerja bawahan sesuai hasil kerja dan Juknis Penilaian prestasi kerja PNS sebagai bahan pertimbangan pengembangan karier pegawai.
- 2.5 Memberi petunjuk kepada bawahan dalam pengelolaan surat masuk dan keluar, perlengkapan, pemeliharaan, kantor serta kearsipan agar mempedomani prosedur kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.6 Mengendalikan kegiatan pengelolaan surat menyurat, kendaraan, kearsipan, kelengkapan dan rumah tangga sebagai pedoman kerja.
- 2.7 Merumuskan konsep RKBK/RKPBK/RTBK/RTPBK sesuai verifikasi untuk penetapan DKB.
- 2.8 Membuat berita acara pemeriksaan barang-barang inventaris sebagai evaluasi kondisi peralatan dalam rangka penghapusan dan perencanaan.
- 2.9 Mengoreksi dan penyempurnaan konsep naskah Dinas administrasi pegawai berkenaan dengan kenaikan pangkat, gaji berkala, cuti, pensiun, mutasi sesuai juklak untuk tertib administrasi .
- 2.10 Menyusun bahan rencana kebutuhan pegawai, bezetting formative, daftar urutan kepangkatan, dokumentasi kepegawaian sesuai juknis untuk bahan informasi kepegawaian .
- 2.11 Mengoreksi SPP, surat perintah tugas dan akomodasi tamu sesuai manual administrasi perjalanan untuk tertib administrasi.
- 2.12 Merumuskan konsep naskah dinas dengan pembelian langsung, SPK, dan pengadaan barang habis pakai dan inventaris, distribusi

dan pemeliharaan, penghapusan barang/perlengkapan sesuai manual administrasi barang untuk tertib administrasi barang.

- 2.13 Mengonsep naskah dinas pemeliharaan/perawatan gedung/kantor, keamanan, kebersihan ruang kerja dan halaman sesuai juklak untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.14 Memantau dan mengevaluasi pengelolaan surat-menyurat, perlengkapan, gedung/kantor, berdasarkan juklak dan program untuk mengetahui realisasi, permasalahan dan upaya pemecahan masalah untuk kelancaran pelaksanaan tugas .
- 2.15 Membuat laporan pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi dihasilkan sebagai pertanggungjawaban tugas.
- 2.16 Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan antara lain mewakili rapat, sebagai anggota tim kerja untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

### **Kabid Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**

#### **1. Ringkasan Tugas Jabatan :**

Memimpin bidang dalam merencanakan, menyusun, mengatur dan mengawasi serta merumuskan teknis kegiatan Kelembagaan, penempatan tenaga kerja, perluasan dan produktifitas tenaga kerja, dan bina lembaga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

#### **2. Rincian Tugas Jabatan :**

- 2.1 Merumuskan rencana kerja bidang berdasarkan rencana kegiatan dan program tahun lalu sebagai pedoman kerja.
- 2.2 Merencanakan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya perencanaan tenaga kerja di Daerah, bimbingan analisis jabatan pada perusahaan, penyebarluasan data kesempatan kerja, pelayanan izin pendirian bursa kerja khusus dan pelayanan izin tenaga kerja asing, pelayanan rekomendasi izin Pendirian cabang PPTKIS dan Pengiriman TKI ke luar negeri sesuai dengan pedoman kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.3 Merencanakan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya penyebarluasan data dan informasi teknologi tepat guna TKS, TPMP dan kewirausahaan pembinaan perluasan lapangan kerja

- dan pelayanan informasi kerja sesuai pedoman kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.4 Merencanakan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya kegiatan pembinaan terhadap lembaga pelatihan dengan petunjuk teknis untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
  - 2.5 Mengkoordinasikan kegiatan bawahan dalam rangka memadukan rencana kegiatan masing-masing bidang agar terjalin kerjasama dan kesatuan tindakan yang harmonis dalam melaksanakan tugas.
  - 2.6 Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan memberikan disposisi pada naskah dinas sesuai bidang tugas agar pekerjaan terbagi habis.
  - 2.7 Memberi petunjuk kepada bawahan sesuai prosedur kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
  - 2.8 Menilai kinerja bawahan berdasarkan hasil kerja dan juknis penilaian nilai prestasi kerja PNS sebagai bahan pengembangan karir pegawai.
  - 2.9 Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan sesuai data dan informasi yang dihasilkan agar diketahui realisasi program hambatan dan upaya pemecahan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
  - 2.10 Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai hasil kerja sebagai pertanggungjawaban.
  - 2.11 Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### **Seksi Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja**

- 2.1 Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja Kelembagaan dan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- 2.2 Melaksanakan Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi;
- 2.3 Melaksanakan pelayanan dan inventarisasi penerbitan rekomendasi/izin mendirikan lembaga latihan swasta
- 2.4 Melaksanakan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja;
- 2.5 Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota;
- 2.6 Melaksanakan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;

- 2.7 Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi;
- 2.7 Melaksanakan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil;
- 2.8 Melaksanakan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- 2.9 Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan terkait dengan Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja  
Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan

#### **Seksi Transmigrasi**

- 2.1 Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja Transmigrasi;
- 2.2 Merencanakan penyusunan program, kegiatan dan anggaran Seksi Transmigrasi;
- 2.3 Menyelenggarakan Pelatihan Transmigrasi;
- 2.4 Terwujudnya Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman;
- 2.5 Terwujudnya Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman;
- 2.5 Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan terkait dengan Transmigrasi; dan
- 2.5 Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan.

#### **Kabid Penempatan Tenaga Kerja**

1. Ringkasan Tugas Jabatan :  
Memimpin seksi dalam kegiatan penyusunan, penyiapan petunjuk teknis penempatan dan perijinan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Rincian Tugas Jabatan :
  - 2.1 Menyusun rencana kerja sub bidang sesuai rencana kerja bidang dan program tahun lalu sebagai pedoman kerja.
  - 2.2 Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan memberikan disposisi pada naskah dinas sesuai bidang tugas agar pekerjaan terbagi habis.
  - 2.3 Memberikan petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas agar mempedomani prosedur kerja yang ditetapkan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

- 2.4 Melaksanakan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan dengan menyelenggarakan pelayanan pendaftaran pencari kerja, menyebarluaskan data informasi kesempatan kerja kepada pencari kerja dan pengarahannya kepada pencari kerja sesuai Informasi Pasar Kerja (Bursa Kerja) baik yang berasal dari Swasta maupun Pemerintah untuk dapat digunakan pemohon.
- 2.5 Membuat Pelayanan ijin / rekomendasi Tenaga Kerja Asing.
- 2.6 Mengarsipkan dan memelihara data pencari kerja sesuai manual kearsipan untuk memudahkan penemuan kembali sesuai pedoman kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.7 Melakukan kerjasama dengan organisasi yang bergerak dalam bidang agar terjalin kerjasama yang baik.
- 2.8 Melaksanakan bimbingan dan pengawasan terhadap kegiatan PJTKI dan Bursa Kerja Khusus sesuai petunjuk teknis untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.9 Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan bursa kerja di lembaga pendidikan formal sesuai petunjuk teknis untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.10 Melaksanakan rekrutmen dan seleksi pencari kerja melalui mekanisme AKAL, AKAD dan AKAN dan menyusun data nominatif penempatan pencari kerja, serta melaksanakan bimbingan Penempatan Tenaga Kerja AKAL, AKAD, dan AKAN sesuai peraturan pedoman kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.11 Memberikan pelayanan Izin Pendirian Bursa Kerja Khusus, dan pelayanan Izin Tenaga Kerja Asing, dan Pelayanan Rekomendasi Izin Pendirian Cabang PPTKI sesuai petunjuk teknis agar terjalin kerjasama yang baik.
- 2.12 Mengevaluasi hasil kegiatan seksi bawahan sesuai hasil kerja dan pedoman kerja agar diketahui realisasi, hambatan dan upaya pemecahan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2.13 Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai hasil kerja sebagai pertanggungjawaban.
- 2.14 Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

## **Seksi Penempatan Tenaga Kerja**

### 1. Ringkasan Tugas Jabatan :

Memimpin seksi dalam kegiatan penyusunan, penyiapan petunjuk teknis perluasan kerja dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### 2. Rincian Tugas Jabatan :

- 2.1. Merencanakan penyusunan program, kegiatan dan anggaran Seksi Penempatan Tenaga Kerja .
- 2.2 Melaksanakan sosialisasi dan pembinaan yang berhubungan dalam Tenaga Kerja
- 2.3 Menyiapkan bahan koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait yang berhubungan dengan perlindungan dan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Informasi Pasar Kerja.
- 2.4 Menyusun bahan penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang berlokasi kerja lingkup Kabupaten Banjar
- 2.5 Melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja
- 2.6 Melaksanakan evaluasi dan analisa pelaksanaan pemberian perizinan pendirian Perusahaan Jasa Tenaga Kerja
- 2.7 Melaksanakan evaluasi dan analisa pelaksanaan pemberian perizinan pendirian Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) ; Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh serta Pelayanan Kegiatan Antar Kerja (Antar Kerja Lembaga, Antar Kerja Antar Daerah dan Antar Kerja Antar Negara)
- 2.8 Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja informasi pasar kerja
- 2.9 Melaksanakan sosialisasi yang berhubungan dengan penyelenggaraan Informasi Pasar Kerja
- 2.10 Melaksanakan pelayanan pemberian kartu pencari kerja
- 2.11 Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja
- 2.12 Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan
- 2.13 Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja PenempatanTenaga Kerja

## **Seksi Perencanaan Tenaga Kerja**

### 1. Ringkasan Tugas Jabatan :

Memimpin seksi dalam kegiatan penyusunan, penyiapan petunjuk teknis pembinaan dan pelayanan perijinan lembaga ketenagakerjaan sesuai

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Rincian Tugas Jabatan :

- 2.1 Melaksanakan pengelolaan administrasi dan penyusunan program kerja Seksi Perencanaan Tenaga Kerja ;
- 2.2 Melaksanakan analisa Ketenagakerjaan ;
- 2.3 Melaksanakan penyiapan bahan Perencanaan Tenaga Kerja dan Program Kerja ;
- 2.3 Melaksanakan bimbingan teknis Perencanaan Tenaga Kerja ;
- 2.4 Melaksanakan pengumpulan data Perencanaan Tenaga Kerja ;
- 2.5 Melaksanakan koordinasi dengan Instansi Teknis dalam Perencanaan Tenaga Kerja ;
- 2.6 Melaksanakan Operasional Perencanaan Tenaga Kerja ;
- 2.7 Melaksanakan kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja secara priodik ; Seksi Perencanaan Tenaga Kerja ;
- 2.8 Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan pimpinan.

**Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

1. Ringkasan Tugas Jabatan :

Memimpin bidang dalam merencanakan, menyusun, mengatur dan mengawasi serta merumuskan teknis kegiatan hubungan industrial dan syarat kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Rincian Tugas Jabatan :

- 2.1 Menyusun bahan perumusan kebijakan teknis Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Hubungan Industrial
- 2.2 Menyusun rencana kerja dan program Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Hubungan Industrial
- 2.3 Mengkoordinasikan kegiatan Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Hubungan Industrial
- 2.4 Menyelenggarakan teknis urusan Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Hubungan Industri
- 2.5 Menyelenggarakan monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Hubungan Industrial
- 2.6 Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan

## **Seksi Persyaratan Kerja dan Jamsostek**

### **1. Ringkasan Tugas Jabatan :**

Memimpin seksi dalam kegiatan pelaksanaan penyuluhan, pembinaan terhadap Organisasi pekerja, Pengusaha dan LKS Bipartit, Verifikasi keanggotaan serikat buruh dan keberadaan sarana-sarana Hubungan Industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

### **2. Rincian Tugas Jabatan :**

- 2.1 Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja Persyaratan Kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 2.2 Merencanakan penyusunan program, kegiatan dan anggaran Seksi Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- 2.3 Melaksanakan sosialisasi dan pelayanan konsultasi mengenai persyaratan kerja, pengupahan dan rekomendasi pengambilan dana jaminan Hari Tua (JHT);
- 2.4 Melaksanakan pembinaan yang berhubungan dengan persyaratan kerja Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja,
- 2.5 Menyiapkan bahan pemberian tanggapan untuk izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- 2.6 Melaksanakan pendataan dan evaluasi perjanjian kerja waktu tertentu yang terkait dengan persyaratan kerja
- 2.7 Menyiapkan bahan koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait dalam penyelenggaraan Survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL);
- 2.8 Melaksanakan evaluasi pencatatan wajib lapor ketenagakerjaan;
- 2.9 Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan terkait dengan Persyaratan Kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja
- 2.10 Melaksanakan koreksi dan Pengesahan Peraturan perusahaan/Pendaftaran PKB  
melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan

## **Seksi Hubungan Industrial**

### **1. Ringkasan Tugas Jabatan :**

Memimpin seksi dalam kegiatan penyelenggaraan, pengaturan dan pemantauan, mengevaluasi Pembinaan Organisasi Pekerja dan Pengusaha, LKS Bipartit, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Kerja waktu tertentu, Harian Lepas, KHL, mengadakan pencatatan wajib lapor ketenagakerjaan (WL) sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Rincian Tugas Jabatan :

- 2.1 Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kerja Hubungan Industrial;
- 2.2 Merencanakan penyusunan program, kegiatan dan anggaran Seksi Hubungan Industrial;
- 2.3 Melaksanakan pembinaan yang berhubungan dengan hubungan industrial;
- 2.4 Melaksanakan Verifikasi Keanggotaan Serikat/Serikat Buruh;
- 2.5 Melaksanakan inventarisasi keberadaan sarana-sarana hubungan industrial;
- 2.6 Meneliti kelengkapan administrasi dan mencatat organisasi pekerja danlembagakerjasama (LKS) Bipartit, menerima lamaran;
- 2.7 Merencanakan pembetukan Lembaga Kerjasama Tripartit
- 2.8 Menyiapkan bahan penyelenggaraan sidang-sidang Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 2.9 Memberikan pelayanan konsultasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- 2.10 Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial
- 2.11 Melaksanakan tugs kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan

**Mediator Ahli Muda**

1. Melakukan penilaian Hubungan Industrial di perusahaan;
2. Menyusun rencana pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan *monitoring* arana Hubungan Industrial di perusahaan;
3. Merumuskan strategi pencegahan dan penanganan diskriminasi di tempat kerja;
4. Mengidentifikasi kepesertaan program jaminan sosial;
5. Menyusun profil tenaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan;
6. Menganalisis pelaksanaan sistem pengupahan;
7. Menyusun kompilasi putusan pengadilan Hubungan Industrial;
8. Melakukan pembimbingan pembentukan dan pengelolaan sarana Hubungan Industrial di perusahaan;

9. Melakukan pembimbingan penyusunan materi perjanjian kerja;
10. Melakukan pembimbingan penyusunan materi peraturan perusahaan;
11. Melakukan pembimbingan penerapan kebijakan pengupahan di perusahaan;
12. Melakukan pembimbingan pembentukan dan pengelolaan fasilitas kesejahteraan pekerja atau koperasi pekerja dan pengembangan usaha produktif;
13. Melakukan pembimbingan penerapan dan perluasan kepesertaan program jaminan sosial dan/atau penahapan kepesertaan;
14. Melakukan pembimbingan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
15. Melakukan pembimbingan mekanisme penanganan mogok kerja atau penutupan perusahaan;
16. Melakukan verifikasi keanggotaan organisasi pekerja di perusahaan;
17. Melakukan deteksi dini di perusahaan;
18. Melakukan layanan konseling teknis bidang Hubungan Industrial tingkat lanjut;
19. Menyusun rumusan teknis masukan masyarakat/instansi terkait tentang Hubungan Industrial tingkat menengah;
20. Melakukan pendampingan kinerja lembaga tripartit;
21. Melakukan validasi data calon anggota lembaga Hubungan Industrial;
22. Melakukan pengendalian unjuk rasa tingkat menengah;
23. Menyusun naskah penyebarluasan informasi Hubungan Industrial bagi kepentingan satuan kerja (instansi);
24. Mereviu penyelenggaraan sarana Hubungan Industrial di perusahaan;
25. Mereviu penyelenggaraan program jaminan sosial;
26. Mengevaluasi hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme perundingan bipartit;
27. Mengevaluasi hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan Hubungan Industrial;
28. Mengevaluasi penerapan anti-diskriminasi;
29. Mengevaluasi penyelesaian mogok kerja, penutupan perusahaan, atau unjuk rasa terkait ketenagakerjaan;
30. Menyusun naskah petunjuk pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
31. Menyusun naskah petunjuk teknis Pembinaan Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
32. Menyusun telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 1 (satu);

33. Melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat sedang;
34. Melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat sedang;
35. Melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat sedang;
36. Melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tingkat sedang;
37. Merumuskan kesepakatan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat sedang dalam bentuk perjanjian bersama;
38. Melakukan Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat menengah;
39. Melakukan supervisi hasil penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui perundingan bipartit dan tindak lanjutnya;
40. Melakukan supervisi hasil penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui Mediasi atau konsiliasi dan tindak lanjutnya;
41. Melakukan supervisi penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui arbitrase dan tindak lanjutnya;
42. Melakukan supervisi hasil Mediasi pencegahan mogok kerja, penutupan perusahaan, atau unjuk rasa dan tindak lanjutnya; dan
43. Melakukan supervisi dan layanan penyelesaian hak para pihak pasca kesepakatan penyelesaian mogok/unjuk rasa dan putusan arbiter/ pengadilan Hubungan Industrial;

### **Kapasitas Pelayanan dan Asset yang di kelola**

1. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Kerja  
Kapasitas Pelayanan Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.
2. Peningkatan Penempatan Kesempatan Kerja  
Kapasitas pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
3. Pembinaan Lembaga Tenaga Kerja dan Pengawasan Ketenagakerjaan.  
Kapasitas pelayanan di Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja dan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Kapasitas pelayanan bidang Hubin Syaker yaitu melayani dan membantu masyarakat industri (pekerja dan pengusaha) agar dapat melaksanakan hubungan industrial yang harmonis dalam arti kedua belah pihak melaksanakan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Sedangkan asset yang dikelola adalah bangunan gedung kantor dan sarana dan prasarana peralatan dan perlengkapan kantor.

### **Jenis Pelayanan dan Kelompok Sasaran**

Jenis pelayanan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar, sesuai dengan Tugas Pokok dan fungsinya adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - a. Ijin Pendirian Lembaga Latihan Swasta ( LLS ) dengan kelompok sasaran LLS wilayah Kabupaten Banjar
  - b. Sertifikasi kelulusan pelatihan lembaga latihan swasta dengan kelompok sasaran LLS wilayah Kabupaten Banjar
  - c. Pelatihan tenaga kerja dengan kelompok sasaran para pencari kerja
  - d. Penyuluhan kualitas dan produktivitas tenaga kerja kelompok sasaran adalah pedesaan, perusahaan dan sektoral
  - e. Pelayanan penambahan program lembaga latihan swasta.
2. Peningkatan Penempatan Kesempatan Kerja
  - a. Ijin Pendirian Bursa Kerja Khusus dengan kelompok sasaran perusahaan
  - b. Pelayanan pemberian kartu pencari kerja ( AK I ) s/d AK V dengan kelompok sasaran pencari kerja
  - c. Pemberian rekomendasi pendirian kantor Cabang dengan kelompok sasaran para PJTKI
  - d. Pemberian surat rekomendasi berita acara penyerahan TKI / TKW dengan kelompok sasaran para PJTKI dan calon TKI / TKW
  - e. Pemberian rekomendasi perpanjangan ijin Tenaga Kerja Asing (TKA)

3. Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan.
  - a. Pendaftaran dan pengesahan peraturan perusahaan, kelompok sasaran perusahaan-perusahaan.
  - b. Pendaftaran dan pengesahan Kesepakatan Kerja Bersama, kelompok sasaran perusahaan-perusahaan.
  - c. Pendaftaran dan pengesahan Pelayanan ijin operasional perusahaan penyedia Jasa Pekerja/Buruh, kelompok sasaran perusahaan-perusahaan.
  - d. Pendaftaran dan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kelompok sasaran perusahaan-perusahaan.
  - e. Pendaftaran dan pencatatan LKS Bipartit, kelompok sasaran lembaga pekerja.
  - f. Pendaftaran dan pencatatan organisasi pekerja, kelompok sasaran lembaga/organisasi pekerja.
  - g. Penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), kelompok sasaran pengusaha dan pekerja.
  - h. Konsultasi bidang hubungan industrial dan syarat kerja /hubin syaker (di kantor maupun ke perusahaan) , kelompok sasaran pengusaha dan pekerja.

## 2.2. SUMBER DAYA SKPD

### 2.2.1 Sumber Daya Manusia

Susunan kepegawaian Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab. Banjar posisi Januari 2021 sampai dengan Desember 2026 berjumlah 26 Orang,. Dari jumlah eselon II/a, Eselon III/a juga satu orang, Jabatan eselon III/b jumlah 4 orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.1  
Daftar pegawai Menurut Eselon

NO	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1	Kepala Dinas	II/a	1
2	Sekretaris Dinas	III/a	1
3	Kepala Bidang	III/b	3
4	Kepala Sub Bagian/Kepala Seks	IV/a	9
6	Pelaksana		12
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>

Tabel 2.2  
Daftar Pegawai Menurut Golongan

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	Golongan IV	7
2	Golongan III	14
3	Golongan II	3
4	Golongan I	2
<b>JUMLAH</b>		<b>22</b>

Tabel 2.3  
Daftar Pegawai Menurut Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S.3	1
2	S.2	6
3	S.1	13
4	D III	1
5	SLTA	3
6	SLTP	2
7	SD	0
	Jumlah	26

Tabel 2.4

2.2.1 Aset / Modal

No	Sarana/Prasarana	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak Berat	Rusak ringan
1	2	3	4	5	6
	Mobil Jabatan	2	1	1	
1.	Mobil Operasional	3			3
3.	Sepeda	19	14	5	
4.	Komputer PC	30	22	8	
6.	AC	17		7	
7.	Meja Kerja	46	46		
8.	Kursi Kerja	30	30		
	Kursi Lipat	30	30		
9.	Lemari	11	11		
10	Notebook/Laptop	17	9	8	

## **2.3. KINERJA PELAYANAN SKPD**

### **2.3.1 Sasaran / Target Renstra**

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja SKPD berdasarkan sasaran/target Renstra SKPD periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan SKPD dan/atau indikator lainnya seperti MDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh Pemerintah. Keberhasilan merupakan sesuatu yang bersifat relative dan sulit diukur sehingga untuk mengetahui keberhasilan perlu dibuat indikator-indikator yang lebih dapat diukur. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Dan Kabupaten Banjar menetapkan indikator kinerja periode 2022-2026 sebagai tolak ukur untuk dapat menilai keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan. Indikator kinerja merupakan hal yang bersifat dinamis karena akan tergantung pada perkembangan kondisi, peraturan, anggaran, kebijakan dan lain-lain. Pencapaian terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan akan gambaran tentang sejauh mana organisasi dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan tugas, peran dan fungsi yang diembannya.

Tabel. 2.5  
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja  
2016-2021

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan fungsi SKPD	Target SPM s/d 2015	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra SKPD tahun					Realisasi capaian tahun ke					Rasio capaian pada tahun ke				
					2016	2017	2018	2019	2020	1	2	3	4	5	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	1. Persentase Peningkatan peluang kerja baru					0	-	5%	5%					9,4%					
2	2. Jumlah orang yang mendapatkan peluang kerja							25	25				52	-				100%	-
3	3. Jumlah kasus TKI/pekerja migran Indonesia							4	4				4	4				100%	100%
5	4. Jumlah pendamping TKA	-						48	48				32	32				100%	100%

6	5. jumlah pencari kerja yang terdaftar secara online						2500	100				1792	1018			100%	100%
7	6. Jumlah warga Eks Transmigrasi yang dilatih						48	32				48	32			100%	100%
8	7. Persentase Pencari kerja yang memiliki sertifikat kompetensi						1%	1%					1,46%				1,46%
9	8. Jumlah orang yang menjadi wira usaha baru						15	15				15	15			100%	100%
	9. Jumlah orang yang sudah mengikuti pelatihan keterampilan						80	16				80	16			100%	100%
	10. Persentase Penurunan Sengketa Industrial						6%	7%				71%	<b>86%</b>			100%	100%

	11. Persentase sengketa industrial yang diselesaikan							100%	100%										
	12. Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang selesai ditangani							20	20				7	21					
	13. Jumlah perusahaan yang melaksnakan UMP							200	200				200	200					100%

Pandemi Covid – 19 sangat mempengaruhi pada Progam Penempatan Tenaga Kerja khususnya pada pelayanan A-K1 dan Bursa Kerja Namun program telah tercapai karena pelayanan dilakukan dengan menggunakan aplikasi banjar-kerja, para pencari kerja untuk membuat Kartu A-K1 biasa melalui online, begitu juga dengan lowongan kerja di umumkan lewat social media berupa Instagram, whatSap, Facebok dan twiter. Ada beberapa kegiatn yg di kurangi anggrannya karena Refocusing bahkan ada yg tidak bisa dilaksnakan seperti Kegiatan jobfair pada tahun 2020 tidak dilaksanakan karena adanya Refocusing Anggaran akibat dari pandemic Covid -19 ,ada program Hubungan Industrial khususnya pada penyelesaian kasus perselisihan pada tahun 2020 sebanyak 21 kasus dikarenakan adanya pandemic Covid-19 dimana perusahaan banyak yang merumahkan atau mem PHK karyawannya, pada tahun 2021 mengalami kemunduran kasus yaitu hanya 15 kasus, ini menunjukkan bahwa membaikny hubungan industrial antara perusahaan d

**Tabel 2.6**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi**  
**Kabupaten Banjar**  
**2016-2021**

NO.	URAIAN KEGIATAN	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	
	<b>Belanja Tidak Langsung</b>			<b>Rp 2,972,901,834</b>														
	<b>Belanja Langsung</b>			<b>Rp 2,459,372,160</b>	<b>2,706,273,632</b>	<b>1,264,759,101</b>	<b>2,486,122,638</b>	<b>2,037,460,364</b>	<b>Rp 1,956,015,832</b>	<b>Rp 2,494,428,479</b>	<b>Rp 1,173,898,249</b>							
	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>																	
	Penyediaan Jasa	87,600,	81,300,0	106,800,0	94,800,	65,450,	58,025,3	61,642,9	50,641,7	59,782,1	52,645,6		75.8	47.	63.	80.4		

	Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	000	00	00	000	000	63	76	76	73	05		2	42	06	4		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional		12,000,0 00	14,000,00 0	15,500, 000			4,112,72 9	11,531,6 00	5,719,60 0			34.2 7	82. 37	36. 90			
	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	11,800, 000	21,700,0 00	21,500,00 0	18,600, 000	17,500, 000	8,262,50 0	7,820,00 0	12,182,4 00	17,130,0 00	16,980,0 00		36.0 4	56. 66	92. 10	97.0 3		
	Penyediaan Alat Tulis Kantor	14,655, 000	19,621,5 00	20,321,50 0	50,289, 400	26,718, 000	14,654,2 50	19,621,0 50	14,266,4 50	48,312,0 40	26,340,7 00		100. 00	70. 20	96. 07	98.5 9		
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	10,337, 500	14,925,0 00	15,325,00 0	14,925, 000	17,700, 000	10,132,4 00	14,915,4 00	11,859,2 00	13,908,1 00	17,555,0 00		99.9 4	77. 38	93. 19	99.1 8		
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	73,050, 000	84,300,0 00				53,520,5 00	56,582,2 96					67.1 2					
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang Undangan	3,000,0 00	1,980,00 0	2,400,000	5,400,0 00	2,400,0 00	2,040,00 0	1,790,00 0	1,740,00 0	3,705,00 0	900,000		90.4 0	72. 50	68. 61	37.5 0		
	Penyediaan Makanan dan Minuman	264,64 0,000	339,440, 000	178,460,0 00	11,252, 000	1,200,0 00	193,910, 000	183,794, 000	85,671,0 00	9,555,00 0	607,500		54.1 5	48. 01	84. 92	50.6 3		

	Rapat Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	294,691,000	248,029,800	276,565,500	331,858,380	66,887,000	299,135,360	245,013,861	260,819,400	331,837,502	65,913,330		98.78	94.31	99.99	98.54		
	Penyediaan Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran	276,900,000	338,290,000	246,154,640	357,473,652	507,862,128	250,801,813	311,580,750	201,223,200	332,649,142	495,703,101		92.10	81.75	93.06	97.61		
	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>																	
	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	12,100,000		38,500,000	76,500,000		9,055,000		27,613,632	74,185,500				71.72	96.97			
	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor		34,500,000	99,000,000				34,500,000	54,444,500				100.00	54.99				
	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	36,225,500	11,400,500	9,000,500	12,600,500	51,712,000	18,820,300	11,186,800	6,563,500	11,304,500	50,167,000		98.13	72.92	89.71	97.01		
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	111,250,000	119,750,000	87,000,000	45,000,000	61,800,000	70,213,235	106,283,822	52,821,639	43,993,031	44,185,200		88.75	60.71	97.76	71.50		
	Pemeliharaan				38,000,	20,900,				32,576,0	16,140,0					77.2		

	Rutin/Berkala Mobil Jabatan				000	000				00	00					2		
	Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung Kantor			55,410,000					49,472,000					89.28				
	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>																	
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	100,000,000	100,000,000	40,000,000	79,741,000	57,952,839	94,962,401	99,958,464	39,187,900	79,156,292	57,452,839		99.96	97.97	99.27	99.14		
	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>																	
	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	55,755,000	64,700,000	116,796,160	2,080,000	3,847,500	54,840,743	60,288,146	109,476,300	2,057,700	3,509,500		93.18	93.73	98.93	91.22		
	Penyusunan lap. capaian kinerja dan ikhtisar realisasi	2,483,000	1,930,000	1,850,000			2,472,000	1,886,300	1,814,400				97.74	98.08				

	kinerja SKPD																	
	Implementasi dan Sinkronisasi Perencanaan Program dan Kegiatan				22,085,000	3,440,200				18,667,000	2,585,000				84.52	75.14		
	Koordinasi Penyusunan Rancangan Anggaran dan Belanja SKPD				36,966,580	27,374,000				35,911,780	17,751,000				97.15	64.85		
	Koordinasi Penyusunan Laporan Kinerja SKPD				26,825,000	5,405,000				20,847,500	4,125,000				77.72	76.32		
	Monitoring dan Evaluasi				69,090,440	7,500,120				60,620,880	5,295,000				87.74	70.60		
	<b>Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>																	
	Pendidikan dan Pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	316,066,000	82,230,000	130,111,080			314,853,200	80,480,830	119,259,299				97.87	91.66				
	Upaya Penciptaan				238,53	40,541,				224,147,	36,911,8				93.	91.0		

	Wira Usaha Baru				7,440	274				972	00				97	5		
	Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja				219,199,840	36,088,750				200,558,640	36,058,750				91.50	99.92		
	Pelatihan warga Eks. Transmigrasi				161,420,040	36,276,000				156,851,236	25,714,000				97.17	70.88		
	<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>																	
	Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	68,140,000	49,042,500	140,934,840			62,716,200	41,666,800	125,700,100						84.96	89.19		
	Penyiapan tenaga kerja siap pakai	34,118,300	59,876,300	160,757,080			31,907,280	38,817,300	137,737,496						64.83	85.68		
	Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan	308,375,800	314,267,000	98,649,580			299,492,400	310,225,550	96,053,400						98.71	97.37		
	Pemberian fasilitas dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat	18,000,000	25,683,500				17,755,450	22,162,640							86.29			
	Bursa Kerja Khusus				16,750,000	10,855,000				12,814,970	8,990,000				76.51	82.82		
	Job fair				150,38	10,500,				147,363,	10,325,0				97.	98.3		

					9,840	000				196	00				99	3		
	Penanganan Pekerja Migran Indonesia				58,853,000	26,710,570				49,850,600	26,676,000				84.70	99.87		
	Penanganan perusahaan yang memperkerjakan TKA				121,007,080	5,988,800				112,695,703	5,936,300				93.13	99.12		
	Bursa Kerja Online				28,809,000	16,316,000				12,460,000	12,096,696				43.25	74.14		
	<b>Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</b>																	
	Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial	250,197,000	108,774,400	153,249,280	184,586,640	97,270,540	186,113,000	100,857,750	133,452,432	174,031,822	94,773,628		92.72	87.08	94.28	97.43		
	Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	51,345,000		88,190,000	123,572,200	33,490,400	45,703,600		84,324,741	118,673,400	33,489,800			95.62	96.04	100.00		

	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	66,904,000	145,949,000	84,054,000	94,161,600	5,072,980	63,240,000	136,219,400	82,468,203	83,062,200	5,070,500		93.33	98.11	88.21	99.95			
	Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	71,484,100					69,263,700												
	<b>Program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja</b>																		
	Pengembangan dan Peningkatan Perluasan Kesempatan Kerja			141,165,500					115,171,860					81.59					
	Peningkatan Pengembangan Kesempatan Kerja			61,870,000					33,506,100					54.16					
	<b>Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi</b>						254,231,943												

	Penyediaan dan pengelolaan prasarana dan sarana sosial dan ekonomi di kawasan transmigrasi	257,346,500	63,030,500	71,307,500				62,788,500	37,013,304				99.62	51.91				
	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>																	
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya		24,000,000					23,265,000					96.94					
	Pengadaan Pakaian Khusus Hari-Hari Tertentu		19,200,000					0					0.00					
<b>TO TA L</b>			2,385,920,000	<b>2,459,372,160</b>	<b>2,706,273,632</b>	<b>1,264,759,101</b>	<b>2,486,122,638</b>	<b>2,037,460,364</b>	<b>1,956,015,832</b>	<b>2,494,428,479</b>	<b>1,173,898,249</b>							

Realisasi pelaksanaan anggaran yang dikelola Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar tahun 2020 adalah sebesar Rp 4.231.874.486,00 (86,08%) dengan rincian untuk belanja tidak langsung Rp 3.017.412.922 (82.64%) dari total realisasi) dan belanja langsung sebesar Rp 1.214.461.484 (96,02%) dari total realisasi). Di bandingkan dengan realisasi Tahun 2019 adalah sebesar Rp.5.290.486.853 (91.25%) dengan rincian untuk belanja tidak langsung Rp.2.796.028.374 (90,18% total realisasi) dan belanja langsung sebesar Rp.2.494.428.479 (92.17% dari total realisasi). Realisasi total

anggaran yang dilokasikan untuk proram utama sebesar Rp 296.042.474 sedangkan realisasi anggaran belanja langsung program pendukung sebesar Rp 4.231.874.486 (86,08%) dari total anggaran yang dilokasikan untuk program pendukung sebesar Rp. 4.527.916.960.

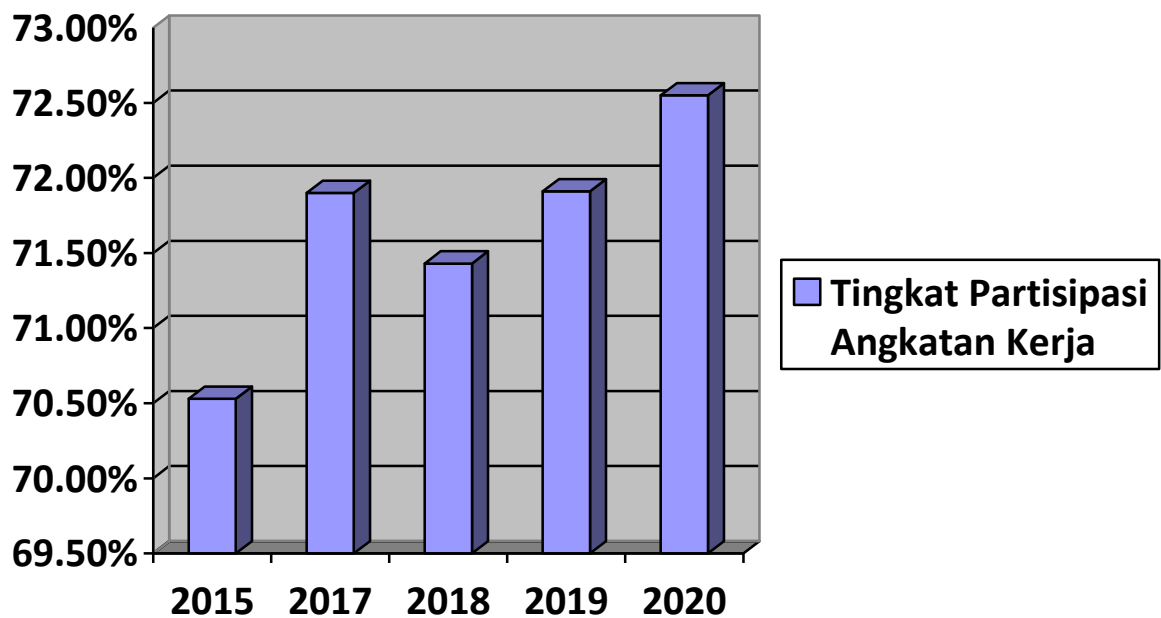
## Kondisi Ketenagakerjaan

### 1. Bidang Ketenagakerjaan

#### a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah ukuran persentase angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Tinggi rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja sangat dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin dan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan. Dilihat dari isi usia, TPAK penduduk usia muda biasanya rendah karena pada masa-masa tersebut umumnya mereka banyak yang masih menjalani proses pendidikan dan merasa belum memiliki kewajiban untuk mencari nafkah. TPAK yang rendah juga akan ditemui pada kelompok penduduk usia kerja wanita. Keadaan ini erat kaitannya dengan sistem nilai yang dianut oleh masyarakat, namun dengan makin tingginya tingkat pendidikan masyarakat, sistem nilai yang dianut, Partisipasi Angkatan Kerja juga akan mulai berubah sehingga angka TPAK ini juga cenderung untuk meningkat. Perkembangan capaian tingkat partisipasi angkatan kerja di Kabupaten Banjar pada tahun 2016-2020 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2. 56. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Banjar Tahun 2015 – 2020



Dalam 5 tahun terakhir tingkat partisipasi angkatan kerja Kabupaten Banjar fluktuatif. Pada tahun 2015 TPAK Kabupaten Banjar 70,53%, pada tahun 2016 BPS tidak melakukan perhitungan sehingga datanya langsung lompat ke tahun 2017 yang meningkat menjadi 71,90%. Data TPAK tahun 2018 adalah sebesar 71,43% dan meningkat pada tahun 2019 pada angka 71,91. Tahun 2020 mengalami peningkatan lagi pada angka 72,55%. Hal ini perlu diantisipasi karena, dilihat dari sisi tingkat kemudahan atau kesulitan untuk mendapatkan kerja, nilai TPAK yang rendah menunjukkan kecilnya kesempatan kerja yang tersedia bagi penduduk usia kerja dan sebaliknya TPAK yang tinggi menunjukkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia.

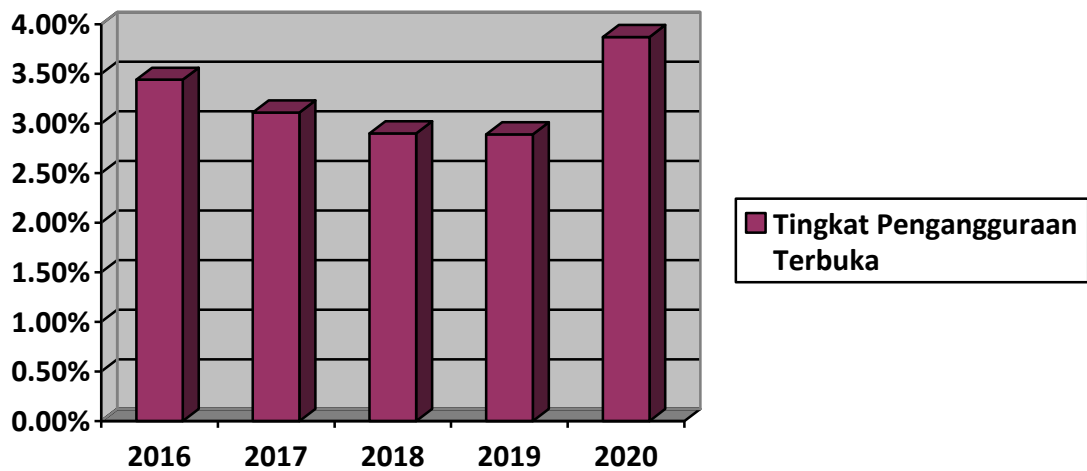
Tabel 2.7  
Tingkat Partisipasi Angkatan kerja

Kabupaten/Kota	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)				
	2017	2018	2019	2020	2021
Tanah Laut	67,27	67,08	69,68	72,03	72,27
Kotabaru	68,90	70,25	68,03	64,68	67,50
Banjar	71,90	71,79	72,55	72,55	70,84
Barito Kuala	76,88	79,34	74,75	74,61	75,48
Tapin	71,92	70,05	69,83	70,17	70,31
HSS	71,38	72,15	71,49	73,15	69,25
HST	74,58	74,85	70,47	71,15	70,20
HSU	71,58	70,55	68,94	70,08	71,41
Tabalong	74,64	75,63	71,02	69,27	71,49
Tanah Bumbu	67,29	66,62	67,31	70,16	68,29
Balangan	79,03	77,54	71,99	76,50	75,38
Banjarmasin	65,68	65,28	66,15	62,07	63,19
Banjarbaru	60,98	63,51	63,46	66,82	65,95
Kalimantan Selatan	70,06	70,27	69,41	69,33	69,26

## 2. Tingkat Pengangguran Terbuka

Salah satu indikator yang cukup penting dalam masalah ketenagakerjaan yaitu tingkat pengangguran. Tingkat pengangguran secara konseptual didefinisikan sebagai perbandingan antara penduduk usia kerja yang menganggur dengan total penduduk usia kerja yang termasuk kedalam angkatan kerja. Perkembangan capaian tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Banjar pada tahun 2015-2020 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2. 57. Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Banjar Tahun 2016 – 2020



Dalam 5 tahun terakhir, tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Banjar fluktuatif. Pada tahun 2016, TPT Kabupaten Banjar adalah 3,44% dan pada tahun 2017 turun menjadi 3,11%. Tahun 2018 dan tahun 2019 juga mengalami penurunan yang masing - masing pada angka 2,90 dan 2,89. Terjadi kenaikan yang cukup signifikan pada tahun 2020 dengan persentase TPT sebesar 3,87%. Ini disebabkan pandemi covid-19 yang terjadi pada awal tahun 2020 dan terjadiannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang cukup besar sebagai konsekuensi pembatasan kegiatan masyarakat pada saat Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Hal ini menunjukkan perlu adanya intervensi kebijakan untuk mengatasi pengangguran di Kabupaten Banjar. Disisi lain, juga hal ini perlu diantisipasi karena lapangan kerja semakin terbatas namun kebutuhan akan pekerjaan terus meningkat.

Tabel 2.8

## Tingkat Pengangguran Terbuka

TPT & TPAK	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) & Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (Persen)								
	Laki-laki			Perempuan			Jumlah		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	1,24	2,64	3,74	2,28	2,96	3,65	1,69	2,84	3,70
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	86,56	71,92	87,60	66,89	79,30	68,05	76,82	76,32	76,32
Persentase dari tingkat pengangguran terbuka & tingkat partisipasi angkatan kerja									
Persentase dari tingkat pengangguran terbuka & tingkat partisipasi angkatan kerja									



Tabel 2.9 Target SKM

No	Jenis Pelayanan Dasar & Sub Kegiatan	Survei Kepuasan Masyarakat		Batas Waktu Pencapaian (Tahun)	Satuan Kerja / Lembaga Penanggung Jawab	2022	2023	2024	2025	2026	
		Indikator	Nilai								
1	Pelayanan Pelatihan Kerja	1	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi / non kompetensi	75 %	2021	Dinas Tenaga Kerja dan Kab.Banjar	75%	75%	75%	75%	75%
		2	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	60 %	2021	Dinas Tenaga Kerja dan Kab.Banjar	60%	60%	60%	60%	60%
2	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	3.	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	70 %	2021	Dinas Tenaga Kerja dan Kab.Banjar	70%	70%	70%	70%	70%
	4.	Besaran informasi Lowongan Kerja									
3	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	5.	Besaran Kasus yang ditindak lanjuti	50 %	2021	Dinas Tenaga Kerja dan Kab.Banjar	50,00	50,00	50,00	50,00	50%
		6.	Besaran PKWT yang								

		tercatatkan								
		7. Besaran PP/PKB yang dikoreksi								
4	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	8. Besaran Pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek	50 %	2021	Dinas Tenaga Kerja dan Kab.Banjar	50%	50%	50%	50%	50%

Berdasarkan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Pengukuran kinerja urusan wajib ketenagakerjaan mengacu kepada 8 indikator kinerja, 8 indikator sudah sesuai dengan target yaitu (1) Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dan non kompetensi, (2) Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan, (3) Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan, (4) Besaran informasi Lowongan Kerja (5) Besaran Kasus yang ditindak lanjuti (6) Besaran PKWT yang tercatat (7) Besaran PP/PKB yang dikoreksi (8) Besaran Pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek,

## **2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN SKPD**

Tantangan dan peluang yang dihadapi oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah:

### **□ Kementerian Ketenagakerjaan**

**Tantangan** yang dihadapi oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah :

- a. Kualifikasi tenaga kerja secara agregat yang masih rendah tentu menjadi tantangan utama bagi Indonesia dalam mengejar produktivitas industri dan juga untuk menghadapi era automasi dan revolusi industry 4.0.;
- b. Meningkatnya jumlah pengangguran terdidik;
- c. Tidak ada unsur upah dan perintah dalam hubungan antara penyedia aplikasi dan pengemudi transportasi online sehingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku;
- d. Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) terutama menyangkut jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah TKA yang diawasi;
- e. Rendahnya angka jiwa kewirausahaan terlihat dari porsi angkatan kerja bekerja yang berusaha sendiri lebih kecil angkatan kerja yang bekerja sebagai pegawai;
- f. Berbagai kendala keterbatasan payung regulasi yang menjadi dasar dalam melaksanakan pengaturan ketenagakerjaan dapat membuat gerak pemerintah terbatas;

- g. Rendahnya kemampuan SDM, utamanya karena mayoritas tenaga kerja masih berpendidikan rendah. Efek selanjutnya adalah konsekuensi terhadap rendahnya produktivitas SDM nasional;
- h. Belum optimalnya sinergitas dan koordinasi pemangku kepentingan pusat dan daerah dalam reformasi ketenagakerjaan;
- i. Menjaga pekerja di sektor pertanian informal agar tidak jatuh ke dalam kemiskinan selama pandemi Covid-19.

**Peluang :**

- a. Booming Ekonomi Digital dan Automasi yang selaras dengan terciptanya pekerjaan baru, meningkatnya produktivitas, dan mengantarkan pelayanan publik yang efektif;
- b. Angkatan Kerja Muda (Bonus Demografi) yang teraliskasikandengan pembangunan ketenagakerjaan adalah :
  - a) Memperluas lapangan kerja;
  - b) Meningkatkan iklim investasi;
  - c) Meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja serta pengembangan Sistem kerja yang layak;
  - d) Pendalaman pendidikan tenaga kerja;
  - e) Peningkatan partisipasi perempuan dalam tenaga kerja.
- c. Perubahan kebutuhan keterampilan dan model pembelajaran sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, serta pemanfaatan teknologi yang mendorong bertambahnya jenis dan jumlah pekerjaan yang sama kondisinya dengan dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam;
- d. Potensi Pariwisata yang semakin dapat diandalkan dalam upaya menciptakan lapangan kerja, meningkatkan nilai tambah produk.

**TANTANGAN DAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

**TANTANGAN**

Di Era Digital ini Permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan kompetensi adalah rendahnya kualifikasi angkatan kerja yang terindikasi pada komposisi angkatan kerja menurut pendidikan. Walaupun penduduk Kab. Banjar berpendidikan lebih tinggi namun kondisi tenaga kerja Banjar masih tetap sulit untuk

bersaing, khususnya pada jenis pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tinggi.

Permasalahan Di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang merupakan bagian pembangunan daerah yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan harapan jumlah penganggur dan setengah penganggur dapat ditekan atau diperkecil.

Sehubungan dengan hal tersebut kondisi permasalahan ketenagakerjaan ternyata sangat terkait erat dengan keadaan ekonomi yang berkembang setiap saat.

Pertumbuhan ekonomi terkait erat terhadap dunia usaha, bahwa pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi akan berpengaruh pada terciptanya iklim usaha yang kondusif, yaitu melalui investasi yang ditanamkan oleh para investor, sehingga akhirnya akan berdampak pada perluasan kesempatan kerja. sebaliknya menurunnya pertumbuhan ekonomi juga akan berdampak negatif terhadap bidang ketenagakerjaan.

Perubahan yang terjadi di dunia kerja, perlu diikuti dengan perubahan sikap, perilaku dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, yang secara tidak langsung berkaitan dengan perubahan sistem pendidikan dan pelatihan kerja. Selanjutnya, lembaga pendidikan sebagai salah satu institusi penghasil tenaga kerja terdidik yang masuk pasar kerja, harus memperhatikan proses pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing di pasar kerja global. Dunia pendidikan harus lebih banyak melihat perkembangan yang terjadi di dalam dunia usaha. Dengan demikian, kurikulum yang digunakan paling tidak harus dapat mencerminkan apa yang diinginkan oleh dunia kerja yang harus mengandung unsur knowledge, skills dan attitudes.

Rendahnya penyerapan angkatan kerja antara lain juga dipengaruhi oleh ketidakpastian kualitas pencari kerja itu sendiri dalam mengisi peluang atau kesempatan kerja. Berdasarkan laporan penempatan ketenagakerjaan diketahui bahwa terdapat lowongan-lowongan pada sektor-sektor industri pengolahan, yang tidak sepenuhnya dapat terisi oleh para pencari kerja yang dikarenakan kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan tidak memenuhi persyaratan. Dalam upaya mempertemukan para

pencari kerja dan pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja secara cepat dan tepat sesuai perkembangan teknologi, telah dibangun Bursa Kerja On Line yang merupakan pengembangan model Bursa Kerja Konvensional. Melalui BKOL para pencari kerja dan pengusaha dapat mendaftarkan secara langsung kebutuhan dengan menggunakan akses internet.

Mobilitas tenaga kerja, baik penempatan dalam daerah, antar daerah maupun antar negara yang bertumpu pada kualitas SDM menjadi faktor penentu keberhasilan dalam persaingan global. Menghadapi tantangan yang berat demikian, kita perlu melakukan reposisi dengan meningkatkan keunggulan komparatif dan kompetitif SDM. Reposisi ini penting untuk mengetahui posisi yang tepat yang selanjutnya dapat digunakan pijakan dalam menetapkan kebijakan dan strategi di bidang ketenagakerjaan, khususnya penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Era globalisasi di satu pihak membuka peluang bisnis dan kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri. Tetapi di pihak lain, globalisasi menuntut peningkatan SDM terutama kemampuan untuk memanfaatkan teknologi maju untuk produksi; peningkatan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi serta peningkatan pemahaman mengenai hubungan internasional termasuk kemampuan bernegosiasi bisnis dengan negara-negara maju. Sementara itu, untuk meningkatkan kualitas SDM diperlukan strategi pengembangan ketenagakerjaan paling tidak dilakukan melalui 4 [empat] jalur yaitu; jalur pendidikan, pelatihan kerja, pengembangan karier dan perbaikan gizi untuk meningkatkan derajat kesehatan. Akhirnya dengan peningkatan kualitas SDM tenaga kerja yang kompetitif akan dapat merubah tantangan menjadi peluang yang terbuka lebar.

Melihat kenyataan tersebut masalah ketenagakerjaan khususnya penanganan pengangguran terbuka (*open unemployment*) merupakan masalah nasional yang serius dan harus segera dipecahkan bersama baik antara pihak pemerintah dan swasta, maupun antar instansi pemerintah. Dalam hal ini pemerintah mempunyai peranan sangat penting yaitu disamping sebagai penggerak, pemerintah juga ikut serta menciptakan perluasan kesempatan kerja dan penanganan masalah pengurangan pengangguran. Berbagai kegiatan yang selama ini dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Banjar pada kenyataannya memperoleh animo dan mendapat sambutan yang baik dari masyarakat. Namun demikian hal tersebut bukanlah alasan untuk berpuas diri melainkan sebaliknya merupakan penambah semangat untuk terus berinovasi termasuk mengadopsi perkembangan serta kemajuan teknologi untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## **PELUANG**

Selain berbagai tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, juga terdapat berbagai potensi yang dapat dimaksimalkan dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas, yaitu :

### **1. Peraturan Perundang-Undangan**

Penyusunan rencana pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai bagian dari sistem manajemen pembangunan tidak terlepas dari landasan hukum yang berlaku baik berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan/Keputusan Menteri terkait, dan Peraturan Daerah, Surat Keputusan Bupati.

Dalam lingkup internal Dinas Tenaga Kerja regulasi yang menjadi kerangka dasar pelaksanaan program dan kegiatan adalah Rencana Strategis yang berisi acuan lima tahunan, dan Rencana Kerja yang disusun setiap tahun. Dengan sasaran umum yang ingin dicapai adalah terciptanya mekanisme (sistem) perencanaan orientasi pada keluaran (output), hasil (outcome) dan dampak (impact) yang diimplementasikan pada proses penyusunan RPJMD dan Kerangka Logis Renstra 2016-2021.

### **2. Sebagai Program prioritas daerah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia Kab. Banjar dengan meningkatkan kualitas dan produktivitas pencari kerja.**

## BAB III

### PERMASLAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANJAR

#### 3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN SKPD

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar mempunyai tugas dan tantangan berat di masa depan. Sebagai institusi yang diharapkan mampu menjadi ujung tombak pengurangan pengangguran perannya diharapkan menjadi optimal. Banyak tantangan yang dihadapi dan tuntutan yang harus dipenuhi. Sumberdaya manusia yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar yang terdiri atas pejabat struktural dan fungsional (Mediator dan Konselor) merupakan salah satu potensi dalam melaksanakan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sekaligus sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar. Namun disadari, bahwa kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tersedia masih perlu dikembangkan dan ditambah sehingga dapat melaksanakan kebijakan dan program pembangunan secara optimal.

Sarana dan prasarana yang tersedia dalam jumlah tertentu di setiap unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar juga memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Namun, secara kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, sehingga pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan tersebut belum dapat dicapai secara optimal, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar. Dengan dibangunnya BLK yang diharapkan bisa lebih optimal lagi dalam rangka mengatasi masalah pengangguran. Para pencari kerja yang tidak memiliki ketrampilan dan kurang berkompetensi di dunia kerja masih cukup tinggi. Ke depan BLK diharapkan tidak hanya menjadi lembaga pelatihan tetapi juga sebagai lembaga sertifikasi dan penempatan ( Three in one ). Persoalan data seringkali menjadi kendala dalam merencanakan program, kegiatan dan kebijakan. Data belum tersaji secara sempurna, efektif dan melembaga. Kesulitan dalam mencari data yang akurat

sampai tingkat Desa menjadi persoalan tersendiri. Pada akhirnya pengangguran masih relatif tinggi, apalagi kalau yang dibicarakan adalah kelompok setengah penganggur. Di sini dapat diartikan bahwa banyak tenaga kerja yang bekerja tetapi tetap miskin karena produktivitasnya rendah atau penghasilannya kecil dan tidak mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Berpijak dari hal tersebut di atas, secara lebih jelas identifikasi permasalahan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar sesuai tugas dan fungsi pelayanan dapat diuraikan antara lain sebagai berikut :

A. Isu Strategis Internasional dan Nasional

b. Isu Strategis Internasional

- Komitmen *Sustainable Development Goals* (SDGs)
- Kesadaran Aksi Global terkait *Climate Action* (Aksi Iklim)
- Revolusi Industri 4.0
- Kesenjangan Global dalam Pembangunan Manusia (*Global Inequality Human Development*)
- Menipisnya cadangan mineral dunia
- Ancaman Krisis Ekonomi Global

c. Isu Strategis Nasional

- RPJMN Tahun 2020-2024 ( 7 Prioritas Nasional)
  1. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas.
  2. Mengembangkan Wilayah Untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan
  3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dan Berdaya Saing
  4. Membangun Kebudayaan dan Karakter bangsa
  5. Memperkuat Infrastruktur Untuk Mendukung Pembangunan Ekonomi & Pelayanan Dasar
  6. Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana, & Perubahan Iklim
  7. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik

- Kebijakan Pemerintah Tentang Penanganan Dampak COVID- 19 dan Pemulihan Ekonomi)
- Undang-Undang Pemindahan Ibukota Negara
- Proyek Strategis Nasional di Kalimantan Selatan

d. Isu – isu strategis Daerah RPJMD tahun 2022-2026

1. Lingkungan hidup terjadinya lingkungan penemuan air

Masih terjadinya kerusakan lingkungan ( pencemaran air lubang tambang dan deforestase) dan belum optimalnya mitigasi bencana (banjir dan kebakaran hutan lahan)

2. Infrastruktur

Belum mantap infrastruktur dasar dan infrastruktur pendukung ekonomi (termasuk energy dan koneksitas)

3. Sumber daya manusia

Belum optimalnya kualitas sumber daya manusia

4. Ekonomi

Belum terdiversifikasinya sector ekonomi di Kalimantan Selatan dalam mendukung transformasi struktur ekonomi daerah (pertanian,pariwisata hilirisasi komoditas unggulan, dan pelaku UMKM

5. Tata kelola pemerintah

Belum optimalnya tatakelola pemerintah daerah dan pelayanan ke masyarakat berbasis Digital

6. Gerbang Ibu kota Negara Baru dan food Estate

Kalimantan Selatan mempunyai peluang besar menjadi gerbang food estate di Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur (jalur logistic dan konektivitas

**B. Permasalahan Pokok Pembangunan Daerah :**

1. Ketimpangan Antar Wilayah
2. Kemiskinan dan Ketimpangan Pendapatan
3. Disparitas Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Antar Wilayah
4. Pandemi Covid-19

5. Struktur Perekonomian Daerah Berkelanjutan Yang Masih Belum Kuat
6. Sumber Daya Manusia Yang Belum berdaya Saing
7. Pengelolaan Lingkungan Hidup yang Belum Optimal
8. Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Masih Perlu ditingkatkan
9. Keterbatasan Kemampuan Pembiayaan Pembangunan

### **C. Ketenagakerjaan**

1. Ketidakseimbangan antara penyediaan lapangan pekerjaan dengan kebutuhan masyarakat terhadap lapangan kerja sehingga jumlah penganggur relatif besar;
2. Lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sesuai dengan keahlian sumber daya manusia yang ada;
3. Wirausaha baru kurang berkembang dan belum adanya tempat atau wadah sebagai sarana penampung hasil produk kewirausahaan;
4. Rendahnya kualitas angkatan kerja yang ditandai oleh tingkat pendidikan formal angkatan kerja provinsi kalimantan selatan didominasi oleh tamatan (maksimal) sekolah dasar, termasuk di dalamnya mereka yang belum tamat dan tidak pernah sekolah;
5. Rendahnya perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang hingga saat ini pada umumnya dirasakan masih jauh dari memadai;
6. Sarana dan prasarana belum mendukung untuk melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan jaman maupun teknologi;
7. Dengan adanya revolusi industri 4.0 maka dapat tercipta pengangguran yang dipengaruhi oleh melebarnya ketimpangan ekonomi karena peran digitalisasi.
8. Masih rendahnya hasil produktivitas tenaga kerja dalam hitungan perjam.
9. Masih rendahnya kualitas angkatan kerja dibandingkan kebutuhan industry, perdagangan dan jasa melalui pelatihan dan pemagangan untuk meningkatkan bidang :
  - Pendidikan
  - Keterampilan
  - Attitude

10. Masih terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia menyebabkan pengangguran terus bertambah
11. Perlunya perbaikan system hubungan industrial perusahaan yang harmonis untuk mewujudkan ketenagan berusaha dan nyaman bekerja diantaranya :
  - a. Pendidikan dan penyuluhan hubungan industrial perusahaan untuk seluruh tenaga kerja dalam rangka meningkatkan pemahaman peraturan ketenagakerjaan dan penerapannya
  - b. Pembentukan LKS Bipartit dan berfungsinya LKS Bipartit
  - c. Terbentuk dan berfungsinya serikat pekerja
  - d. Perbaikan syarat syarat kerja ; pembuatan peraturan perusahaan dan Perjanjian kerja bersama
  - e. Perselisihan dan Unjuk rasa
  - f. Penyelesaian perselisihan oleh mediator maupun melalui perjanjian bersama di Pengadilan Hubungan Industrial
  - g. Penyuluhan Jaminan Sosial

Faktor-faktor eksternal dan internal lainnya yang turut memberikan kontribusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan, adalah : kurangnya arus masuk modal asing yang sifatnya padat karya, lemahnya iklim investasi dalam menghadapi pasar global, berbagai perilaku birokrasi dan regulasi yang tidak kondusif bagi pengembangan usaha sehingga tidak mendukung penciptaan lapangan kerja baru, rendahnya pendidikan dan produktivitas tenaga kerja, tekanan kenaikan upah bagi beberapa perusahaan yang belum stabil.

#### D. Ketrasmigrasian

Urusan transmigrasi ditiadakan tetapi isu-isu yang diperkirakan masih mewarnai dinamika 5 tahun kedepan adalah:

1. Kabupaten Banjar memiliki 19 (Sembilan belas) UPT eks. Transmigrasi di 6 (enam) Kecamatan yaitu :
  1. Kecamatan Sungai Pinang
  2. Kec. Cintapuri Darussalam
  3. Kec. Paramasan
  4. Kec. Aluh Aluh
  5. Kec. Martapura Barat
  6. Kec. Sungai Tabuk

Wilayah tersebut saat ini masih menjadi daerah yang belum berkembang karena sulitnya sarana dan prasarana menuju ke daerah tersebut dan kualitas dan produktivitas warganya yang belum bisa bersaing secara ekonomi.

2. Undang Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131) Dalam amanat Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 197 tentang Ketransmigrasian dan RPP bahwa Kabupaten dapat melaksanakan SP-Pugar di wilayah eks. Transmigrasinya dengan konsep satuan Permukiman baru yang direncanakan dan akan diintegrasikan dengan permukiman penduduk local/setempat yang akan dipugar menjadi satu kesatuan permukiman.
3. Eks. Unit permukiman Transmigrasi (UPT) yang sudah diserahkan ke Pemkab. Banjar sebanyak 19 UPT, yang terbesar adalah di Kecamatan Sungai Pinang sebanyak 7 UPT dan Kecamatan Simpang Empat sebanyak 7 UPT, 2 (dua) Kecamatan dimaksud dapat dibentuk dalam suatu kawasan Transmigrasi SP-Pugar dan melibatkan daerah disekitarnya
4. Sebagai syarat dapat dibentuk Sp-Pugar maka daerah diwajibkan untuk membuat Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT) untuk mendapatkan Dana Alokasi Khusus (DAK) yang terdiri dari :
  - a. Pengembangan prasarana dan fasilitas umum
  - b. Pelayanan Umum
  - c. Pelayanan Pendidikan dasar dan menengah
  - d. pelayanan kesehatan
  - e. sarana pasar harian dan percontohan
  - f. Pelatihan dan pengembangan pertanian dan kewirausahaan

### **3.2. TELAHAH VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH**

Sesuai dengan Visi dan Misi Kabupaten Banjar yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Banjar Tahun 2021-2026 yaitu :

## **“TERWUJUDNYA KABUPATEN BANJAR YANG MAJU, MANDIRI, DAN AGAMIS”**

yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Sesuai dengan visi tersebut di atas, misi yang diemban oleh Disnakertrans Kabupaten Banjar selama periode 5 tahun mendatang adalah :

1. **Maju;** Kondisi Kabupaten Banjar yang unggul yang didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki intelektualitas tinggi, memiliki moral yang baik, kreatif, dan inovatif sehingga membentuk masyarakat yang produktif serta didukung oleh kondisi lingkungan yang lestari yang dapat mendukung terselenggaranya berbagai aktivitas yang sejalan untuk mencapai kemajuan daerah.
2. **Mandiri;** Mandiri maksudnya adalah masyarakat Kab. Banjar tidak hanya menjadi tenaga kerja siap pakai yang profesional sesuai kebutuhan pasar namun juga mampu berusaha sendiri sehingga mampu memenuhi kebutuhannya, memiliki daya saing dalam berusaha, menciptakan peluang kerja dan dapat lebih memperluas kesempatan kerja.
3. **Agamis ;** Agamis maksudnya adalah masyarakat Kabupaten Banjar yang memiliki nilai-nilai, norma, dan kaidah Agama, yang harus menjiwai, mewarnai, dan menjadi ruh atau pedoman bagi seluruh aktivitas kehidupan, termasuk penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, dengan menjunjung tinggi toleransi dan kerukunan hidup beragama.

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Banjar Tahun 2021-2026 Misi Kabupaten Banjar terdiri dari :

Dalam rangka mewujudkan Visi Kepala Daerah Kabupaten Banjar yang telah ditetapkan diatas, maka berikut merupakan Misi Kepala Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2021-2026:

1. Peningkatan kualitas hidup dan kualitas sumber daya manusia.
2. Peningkatan ekonomi yang berkualitas berbasis kerakyatan dan Pemerataan pembangunan daerah yang berkeadilan.
3. Pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan.
4. Penyelenggaraan pemerintahan yang amanah, baik, bersih dan efektif.
5. Penguatan karakter masyarakat yang religius, berakhlak baik dan berkepribadian luhur, serta menciptakan kehidupan masyarakat yang tertib, aman, dan demokratis.

Dalam implementasi seluruh jenis pelayanan dan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan misi ke satu Kabupaten Banjar yaitu : “Peningkatan kualitas hidup dan kualitas sumber daya manusia.”.

Mengingat eratnya kaitan antara Renstra Disnaker Kab. Banjar dengan Dokumen RPJMD 2022-2026, maka dalam penyusunan harus menjadikan dokumen perencanaan Jangka menengah tersebut sebagai acuan, artinya indicator kinerja Disnakertrans harus diarahkan untuk mencapai target kinerja sesuai dengan kewenangan Disnakertrans yang telah dicantumkan dalam target Kinerja RPJMD.

Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi pemerintah Kabupaten Banjar, Disnakertrans berkontribusi untuk mewujudkan Misi ke 1 dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.

**Misi ke 1 :. Peningkatan kualitas hidup dan kualitas sumber daya manusia.**

**Tujuan** : 1. Menurunkan Angka Pengangguran  
2. Kawasan Ex. Transmigrasi yang maju

**Sasaran** : Fasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru

Pembangunan manusia yang berkualitas pada hakekatnya merupakan suatu proses investasi jangka panjang. Upaya pemerintah Kabupaten Banjar dalam pembangunan manusia diupayakan melalui berbagai program pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan standar kualitas hidup serta kapabilitas penduduk. Dengan adanya peningkatan kualitas hidup manusia yang cukup signifikan baik dari sisi kesehatan dan pendidikan maka akan berkesempatan menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, kreatif dan inovatif dalam berkarya maka akan menciptakan lapangan pekerjaan baru. Kebijakan sumber daya manusia yang mempertimbangkan kesetaraan gender

**Misi 2. Peningkatan Ekonomi Yang Berkualitas untuk pemerataan hasil pembangunan daerah Yang berkeadilan**

Kabupaten Banjar mengupayakan pembangunan kemandirian ekonomi yang berdaya saing tinggi dan berdimensi kerakyatan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menurunkan ketimpangan pendapatan serta menurunkan pengangguran melalui penguatan struktur ekonomi yang berorientasi pada

pengembangan jaringan infrastruktur yang terkoneksi antar wilayah, pengembangan komoditas unggulan dan sumber daya alam. Selanjutnya kabupaten Banjar juga berupaya meningkatkan daya saing pertanian tanaman pangan untuk swasembada pangan serta keunggulan sektor perikanan dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai untuk meningkatkan kesejahteraan petani dan pelau usaha perikanan. Pengembangan industry pengolahan, industry kreatif, pariwisata

Tujuan Mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing.

Sasaran Menurunkan jumlah pengangguran.

### **3.3 TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan merupakan bagian dari visi dan misi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang dan pembangunan wilayah demi terwujudnya visi dan misi pembangunan nasional. Berikut adalah visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan.

#### **Visi**

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan visi Presiden–Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 yaitu, “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”

#### **Misi**

Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 adalah:

- a. peningkatan kualitas manusia Indonesia;
- b. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
- c. pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- d. mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- e. kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
- f. penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
- g. perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
- h. pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
- i. sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden poin a, poin b, poin c, poin g, poin h dan poin i. Upaya yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 tersebut yaitu:

- a. memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara;
- b. menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi, dan hubungan kelembagaan; dan
- c. meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementerian Ketenagakerjaan.
- d. mewujudkan visi baru hubungan industrial dan dialog social ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- e. mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- f. mewujudkan reformasi birokrasi yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- g. mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

### **Sasaran Strategis**

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah sasaran strategis, sebagai berikut:

- a. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Sasaran strategis ini diukur dengan indikator kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, di mana kontribusi ini merupakan kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, yang dihitung berdasarkan besar upah yang diterima penduduk bekerja pada tahun t. Indikator Kinerja Sasaran Strategis/Utama ini didukung sejumlah

indikator kinerja program sebagai berikut:

- Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan.
  - Jumlah tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
  - Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya.
  - Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja.
  - Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan K3.
  - Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya.
  - Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial
  - Indeks perkembangan kinerja program jaminan sosial ketenagakerjaan.
  - Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan daftarjabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
  - Persentase usulan kebijakan ketenagakerjaan tahun sebelumnya yang diimplementasikan.
- b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Sasaran strategis diukur dengan 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu: Indeks Reformasi Birokrasi, Opini Badan Pemeriksa Keuangan, dan Indeks SPBE. Ketiga indikator ini didukung oleh sub-indikator kinerja program sebagai berikut:
- Indeks dan Nilai Evaluasi PMPRB.
  - Persentase temuan yang ditindaklanjuti.
  - Nilai evaluasi SAKIP.
  - Nilai Kinerja mitra kerja pengawasan internal.
  - Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah
- Indeks kepuasan layanan data dan informasi ketenagakerjaan.

Tugas Kementerian Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan tetap meliputi fungsi teknis Ketenagakerjaan di bidang Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja serta Produktivitas, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

**Tabel 3.**  
**Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan embangunan**  
**Ketenagakerjaan.**

Kekuatan	kelemahan	Peluang	Tntangan
<p>1. Tersedia aparatur sipil Negara dan pegawai penunjang lainnya</p> <p>2. Tersedianya sarana dan prasaran dalam melaksnakan pembangunan ketenagakerjaan</p> <p>3. Tersedianya landasan hukum yang kuat terkait lingkup wewenang, tugas dan fungsi Kmenterian</p> <p>4. Kewwnanan gn regulator dan coordinator dalam hal pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, Hubungan</p>	<p>1. Belum optimalnya kompetensi SDM aparatur sipil Negara dan pegawai penunjang lainnya</p> <p>2. Tidak semua sarana dan prasarana berfungsi secara optimal</p> <p>3. Bisnis proses dan tata kelembagaan belum sepenuhnya optimal dalam mengadopsi perkembangan teknologi digital dan mendukung strategis-strategis ketenagake</p>	<p>1. UU Cipta Kerja yang mampu mendorong peningkatan investasi</p> <p>2. Bonus Demografi dan angkatan kerja muda</p> <p>3. Perkembangan teknologi digital memunculkan pekerjaan dan keterampilan baru,meningkatkan peluang berwirausaha,meningkatkan fleksibilitas pasar kerja, serta</p>	<p>1. Penyusunan peraturan yang selaras dengan semangat undang-undang Cipta Kerja</p> <p>2. Menurunnya kondisi makro ekonomi akibat pandemic Covid-19</p> <p>3. Rendahnya berminat usaha dikalangan pengangguran</p> <p>4. Terbatasnya kapasitas lembaga pelatihan kerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas angkatn kerja</p> <p>5. Rendahnya minat bekerja disektor pertanian</p>

industrial dan pengasawan ketenaga kerjaan	<p>4. Kecenderungan apparatus bersifat aksukutor-operator dibandingkan regulator dan coordinator dibidang ketenagakerjaan</p> <p>5. Kalaborasi dan sinkronisasi antar program/kegiatan ketenagakerjaan belum sepenuhnya optimal</p>	<p>kemudahan informasi pasar kerja</p> <p>4. Peluang penempatan perluasan kesempatan kerja pada sector agribisnis dan ekonomi kreatif</p> <p>5. Penempatan dan remitasi PMI</p>	<p>perdesaan dan urbanisasi angkatan kerja</p> <p>6. Penciptaan skema kesejahteraan dan perlinungan pekerja yang integrative dengan skema peningkatan kompetensi pekerja</p> <p>Dalam komplek fleksibilitas pasar kerja</p> <p>7. Urusan ketenagakerjaan belum mendapatkan perhatian secara optimal di daerah</p>
--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan seluruh penjelasan di atas, maka terdapat isu-isu lingkungan strategis pembangunan ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Peningkatan produktivitas dan kualitas angkatan kerja melalui transformasi pelatihan dan penempatan tenaga kerja;
2. Penyediaan layanan pasar kerja sebagai fasilitasi *link and match* antara penawaran dan permintaan tenaga kerja;
3. Perluasan kesempatan kerja untuk meningkatkan jumlah wirausaha muda dan memberi akses menjadi wirausaha formal;

4. Pengembangan talenta muda di industri kreatif pada pekerjaan yang akan berkembang pada masa depan;
5. Perluasan pasar kerja formal luar negeri bagi pekerja migran Indonesia;
6. Pengembangan hubungan industrial yang adaptif terhadap perkembangan dunia kerja dan menjamin kesejahteraan pekerja yang berkesinambungan;
7. Peningkatan perlindungan tenaga kerja dan pemberi kerja melalui reformasi dan digitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan;
8. Percepatan perubahan ekosistem digital layanan ketenagakerjaan;
9. Penata kelolaan pemerintahan, pengawasan internal dan percepatan reformasi birokrasi dengan mengarusutamakan integrasi teknologi digital ke dalam bisnis proses kementerian menuju *digital era governance*.

### 3.3 TELAAHAN RENSTRA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Dalam implementasi lebih lanjut, Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Kalimantan Selatan ini menjadi arahan bagi penetapan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten/ Kota yang dilaksanakan oleh satuan-satuan kerja

program serta keterkaitan masing-masing unsur rencana Strategik selengkapnya disusun dalam program-program sebagai Berikut :

1. Meningkatnya serapan tenaga kerja yang berkualitas
2. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis
3. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja
4. Terwujudnya masyarakat transmigrasi yang MANTAP( Maju Nyaman Terampil dan Produktif
5. Terwujudnya kondisi ketenagakerjaan yang lebih baik di Kalimantan Selatan

### 3.4 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KEBIJAKAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Penyusunan RPJMD Kabupaten Banjar 2021 - 2026 memperhatikan dan mempertimbangkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 3 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Banjar Tahun 2013 - 2032 dan Revisi Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Banjar Tahun 2021 – 2041 yang akan diperdakan pada tahun 2021, yang menyangkut rencana struktur ruang, rencana pola ruang dan penetapan kawasan strategis

kabupaten sebagai acuan dalam penetapan lokasi program dan kegiatan pembangunan, serta prioritas pembangunan wilayah. Sedangkan Indikasi Program Utama (IPU) sebagai acuan dalam penyesuaian program kegiatan yang dilaksanakan secara lima tahunan untuk acuan dalam pelaksanaan dengan Renstra Perangkat Daerah dan program tahunan terhadap Rencana Kerja Tahunan Perangkat Daerah.



RTRW Kabupaten Banjar memuat strategi dan arah kebijakan pengembangan wilayah sebagai pusat pertumbuhan dan pusat kegiatan. Keserasian dokumen RPJMD dan RTRW untuk menjamin terwujudnya pengelolaan sumber daya dan lingkungan hidup di Kabupaten Banjar secara berkelanjutan.

Hubungan antar Dokumen Perencanaan Pembangunan (RPJMD) dan Rencana Tata Ruang sebagai berikut :

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Harus perpedoman pada Rencana Tata Ruang, melalui sinkronisasi program pemanfaatan ruang ke dalam dokumen rencana pembangunan daerah.
2. Rencana Tata Ruang Daerah harus dijadikan acuan dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah (sebagai panglima pembangunan di daerah)
3. Rencana Tata Ruang Daerah sebagai perwujudan rencana struktur dan pola ruang dipastikan terlaksana, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun masyarakat untuk mewujudkan rencana tata ruang.
4. Prinsip Pembangunan Berkelanjutan adalah upaya mengintegrasikan Rencana Tata Ruang dengan Rencana Pembangunan. Konsistensi pemanfaatan ruang dapat tercapai

dengan mengintegrasikannya ke dalam dokumen perencanaan pembangunan.

### 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis Analisis SWOT

Upaya penanggulangan kemiskinan merupakan amanat konstitusi dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yang tercantum didalam UUD 1945. Upaya Pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut dilakukan melalui sejumlah program dan strategi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup dan taraf kesejahteraannya. Program-program penanganan kemiskinan dan pengangguran dalam strategi yang dimaksudkan tentu saja memerlukan kerja sama, dukungan dan sinergi semua pihak baik melalui program sektoral (Pemerintah Pusat), Pemerintah Daerah, masyarakat maupun dunia usaha.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, salah satu cara untuk membantu percepatan pengentasan kemiskinan dan pengurangan pengangguran adalah dengan mencermati Instansi yang ada, dan memberikan tekanan pada Instansi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menangani pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Guna menurunkan jumlah penduduk miskin serta pengurangan pengangguran, disusunlah strategi pembangunan bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta dilakukan analisis kekuatan, kelemahan, ancaman maupun peluang (SWOT) dalam menjalankan strategi tersebut, yaitu sebagai berikut :

#### Faktor Eksternal :

<b>Peluang :</b>	<b>Tantangan</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terbukanya peluang dan kesempatan bekerja dan berwirausaha;</li> <li>2. Dana yang tersedia lewat APBN dan lembaga ekonomi yang lain;</li> <li>3. Adanya otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab;</li> <li>4. Adanya koordinasi lintas sektoral/dinas terkait;</li> <li>5. Adanya kerjasama antar daerah</li> <li>6. Adanya jaringan kemitraan antara pemerintah dengan masyarakat dan lembaga swadaya masyarakat (LSM/Organisasi sosial).;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh globalisasi di semua sektor;</li> <li>2. Teknologi yang belum mampu bersaing dengan negara lain</li> <li>3. Perlindungan TKI luar negeri yang masih perlu disempurnakan;</li> <li>4. Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Banjar;</li> <li>5. Tingginya angka penduduk miskin;</li> <li>6. Lapangan kerja formal semakin berkurang;</li> <li>7. Permintaan tenaga kerja</li> </ol>

<p>7. Meningkatnya kepedulian stakeholder terhadap penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;</p> <p>8. Adanya partisipasi aktif masyarakat;</p> <p>10. Tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi</p> <p>11. Peluang kerja di luar Kab.Banjar</p> <p>12. Kepercayaan dan dukungan Pemerintah Provinsi dan Pusat</p> <p>13. Keamanan yang kondusif</p> <p>14. Pertumbuhan industry dan perkembangan sektor ekonomi</p> <p>15. Prioritas Pertumbuhan pembangunan nasional bertumpu pada pertumbuhan ekonomi</p> <p>16. Terbukanya Kabupaten dan Provinsi Luar Jawa untuk program Transmigrasi</p> <p>17. Terbukanya hubungan industrial yang kondusif</p>	<p>yang mempunyai keahlian</p> <p>8. Pertumbuhan ekonomi secara riil masih relative kecil</p> <p>9. Kondisi keamanan dan proses rekonsiliasi yang belum selesai menyebabkan minat masyarakat untuk bertransmigrasi berkurang</p> <p>10. Masih adanya calo tenaga kerja yang beroperasi</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Faktor Internal :**

<p><b>Kekuatan :</b></p> <p>1. Pembentukan Sruktur Organisasi Disnakertrans</p> <p>2. SDM yang mempunyai Kompetensi pada Dinas</p> <p>3. Adanya komitmen bersama dalam pelaksanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;</p> <p>4. Komitmen kerja yang kuat dari seluruh aparat untuk melaksanakan tupoksi</p> <p>5. Banyak penduduk usia kerja produktif dan berpendidikan tinggi</p> <p>Banyak sumber daya alam yang bisa</p>	<p><b>Alternatif Strategi :</b></p> <p>1. Memanfaatkan SDM yang tersedia untuk memantapkan kesempatan bekerja dan berwirausaha;</p> <p>2. Peningkatan usaha meraih dana baik provinsi maupun pusat;</p> <p>3. Peningkatan kerjasama dengan dinas/instansi terkait baik provinsi maupun pusat;</p> <p>4. Peningkatan peran serta stakeholder dlm penanganan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;</p> <p>5. Peningkatan kualitas pelayanan UPT-BLK.</p> <p>6. Peningkatan kualitas SDM</p>	<p><b>Alternatif Strategi :</b></p> <p>1. Peningkatan Akses masyarakat terhadap program-program dinas melalui jaringan kemitraan;</p> <p>2. Peningkatan Profesionalisme SDM untuk peningkatan kualitas pelayanan;</p> <p>3. Optimalisasi dan koordinasi informasi, sinkronisasi dengan masyarakat;</p> <p>4. Penerapan sistem reward and punishment bagi karyawan;</p> <p>5. Peningkatan sosialisasi melalui berbagai media serta pengembangan Website;</p> <p>6. Koordinasi rutin antar</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>dikelola</p> <p>7. Banyak usaha industry kecil dan menengah</p> <p>8. Informasi dan komunikasi dengan dunia luar mudah diakses</p> <p>9. Dukungan dan fasilitas yang tersedia untuk membuka peluang usaha</p> <p>10. Komitmen Pemda tentang pengentasan kemiskinan</p>	<p>melalui diklat dasar dan lanjutan untuk peningkatan kualitas di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;</p> <p>7. Peningkatan kualitas SDM melalui diklat dasar dan lanjutan untuk peningkatan kualitas di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;</p> <p>8. Optimalisasi sarana dan prasarana dalam mendukung penyelenggaraan dinas.</p> <p>9. Membuka peluang kerja seluas-luasnya</p> <p>10. Penyediaan sarana dan prasarana kegiatan ekonomi produktif</p> <p>11. Meningkatkan jejaring dan koordinasi dengan pusat dan daerah tujuan dalam upaya penempatan transmigrasi</p> <p>12. Meningkatkan jejaring dan koordinasi dengan pihak terkait dalam upaya mengurangi tingkat pengangguran.</p>	<p>instansi/orsos/LSM dan stakeholders;</p> <p>7. Sistem mutasi pegawai dan penempatan yg sesuai dgn latar belakang pendidikan dan kompetensi;</p> <p>8. Peningkatan kapasitas SDM melalui diklat.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Kelemahan :</b></p> <p>1. Posisi personil yang mudah berubah karena sering adanya mutasi pegawai;</p> <p>2. Kualitas teknis pegawai kurang memadai;</p> <p>3. SDM yang memiliki kompetensi masih kurang;</p>	<p><b>Alternatif Strategi :</b></p> <p>1. Meningkatkan kinerja organisasi dengan membangun pola kerja yang efektif dan efisien untuk meningkatkan layanan pada masyarakat di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian</p> <p>2. Optimalisasi SDM</p>	<p><b>Alternatif Strategi :</b></p> <p>1. Peningkatan kompetensi SDM untuk mewujudkan profesionalisme;</p> <p>2. Optimalisasi publikasi / sosialisasi program untuk mendapatkan dukungan dari</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>4. Keterbatasan jumlah SDM baik tenaga fungsional maupun staf</p> <p>5. Kesulitan merubah mind set pegawai dikarenakan terbentur oleh rutinitas sehingga kreatifitas terbatas;</p> <p>6. Kab. Banjar tidak memiliki Gedung BLK</p> <p>8. Sarana dan prasarana yang belum memadai;</p> <p>9. Adanya jumlah penduduk miskin yang masih tinggi;</p> <p>10. Kesempatan pengembangan kapasitas SDM terbatas;</p> <p>11. Keterbatasan anggaran yang dialokasikan oleh TAPD;</p> <p>12. Jiwa kewirausahaan tenaga yang tersedia belum optimal</p> <p>13. Kesempatan kerja tidak sebanding dengan banyaknya pencari kerja</p>	<p>Dinas dan UPT-BLK dalam penanganan di bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;</p> <p>3. Peningkatan kompetensi karyawan dan stakeholder dalam pekerjaan;</p> <p>4. Meningkatkan SDM Tenaga Kerja melalui pelatihan</p> <p>5. Menumbuhkan jiwa kewirausahaan tenaga kerja yang ada</p> <p>6. Meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan pekerja</p> <p>7. Optimalisasi komitmen dan tanggung jawab pemerintah, masyarakat dan dunia usaha dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.</p>	<p>berbagai pihak;</p> <p>3. Merangsang prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan guna kesejahteraan masyarakat;</p> <p>4. Peningkatan Koordinasi antar unsur pemerintah dan masyarakat.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan Analisis SWOT di atas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar menetapkan isu-isu strategis sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan Calon Pencari Kerja, terdiri dari pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis non kompetensi;
2. Produktivitas tenaga kerja dan tenaga kerja yang berdaya saing;
3. Penempatan Tenaga Kerja, dengan terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja;
4. Terlaksananya hubungan industrial yang kondusif dan terbentuknya Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit serta LKS Tripartit, Serikat Pekerja, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan;
5. Terlaksananya perlindungan, kesejahteraan dan hak-hak pekerja.

6. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumber daya manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi;
7. Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, akuntabel dan bersih dari KKN;

## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN

#### 4.1 Tujuan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021- 2026 sudah disesuaikan dengan usulan program dan kegiatan masyarakat sehingga sesuai dengan kebutuhan masyarakat Kabupaten Banjar. Hal tersebut dilakukan dalam rangka pencapaian Visi Kabupaten Banjar yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banjar Tahun 2021 – 2026 yaitu : “Terwujudnya Kabupaten Banjar yang Maju, Mandiri dan Berdaya Agamis, diharapkan Kabupaten Banjar dapat lebih berperan dalam perubahan yang terjadi di lingkup regional, nasional maupun global.

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banjar Tahun 2021 - 2026 berorientasi pada pembangunan dan peningkatan kompetensi segenap sumber daya yang terdapat di Kabupaten Banjar dalam segala bidang, guna menyiapkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Banjar. Dalam rangka mewujudkan Visi Kepala Daerah Kabupaten Banjar yang telah ditetapkan diatas, maka berikut merupakan Misi Kepala Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2021-2026:

1. Peningkatan kualitas hidup dan kualitas sumber daya manusia.
2. Peningkatan ekonomi yang berkualitas berbasis kerakyatan dan Pemerataan pembangunan daerah yang berkeadilan.
3. Pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan.
4. Penyelenggaraan pemerintahan yang amanah, baik, bersih dan efektif.
5. Penguatan karakter masyarakat yang religius, berakhlak baik dan berkepribadian luhur, serta menciptakan kehidupan masyarakat yang tertib, aman, dan demokratis.

Dalam implementasi seluruh jenis pelayanan dan tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan misi ke satu dan ke Dua Kabupaten Banjar yaitu : “Peningkatan kualitas hidup dan kualitas sumber daya manusia dan misi ke dua“. Peningkatan ekonomi yang berkualitas berbasis kerakyatan dan Pemerataan pembangunan daerah yang berkeadilan “yang bertujuan menurunkan kemiskinan, menurunkan ketimpangan distribusi pendapatan, menurunkan angka pengangguran dan menyerap lebih banyak tenaga kerja.

Berkaitan dengan pencapaian target RPJMD Tahun 2021 - 2026, ditetapkan Pokok-pokok strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja tahun 2021 – 2026 yang difokuskan pada 6 (enam) aspek utama, sebagai berikut :

1. Meningkatkan keterampilan dan produktivitas serta meningkatkan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja;
2. Menciptakan hubungan kerja yang aman, mantap dan dinamis, berkeadilan;
3. Meningkatkan ketenangan kerja bagi pekerja dan kemajuan berusaha bagi pengusaha;
4. Meningkatkan pemahaman hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja;
5. Meningkatkan Kawasan Ex. transmigran.

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah: Meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan dilakukan untuk mencapai sasaran, Meningkatnya Kompetensi tenaga kerja

Tabel 4.1  
Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET TUJUAN /SASARAN					
				SATUAN	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Menurunnya angka Pengangguran		Tingkat Pengangguran Terbuka		3,1	3,09	3,06	3,04	3,01
		Fasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru	Tingkat Pengangguran terbuka	%	3,73	3,61	3,5	3,4	3,3
2	Kawasan Ex. Transmigrasi yang maju		Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Maju	%	10,5	15,5	21,05	26,31	31,5
		Fasilitasi penguatan Infrastruktur Ekonomi dan Sosial serta SDM kawasan Ex. Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Maju	%	10,5	15,5	21,05	26,31	31,5

Tabel 4.2

## Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD Disnakertran

No.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET AKHIR	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET					KONDISI AKHIR
								TAHUN I	TAHUN II	TAHUN III	TAHUN IV	TAHUN V	
1	Menurunkan Angka Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	3,3%		Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	3,87%	3,73%	3,61%	3,5%	3,4%	3,3%	3,3%
				Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah	Rp. 19.968/jam	Rp.20.367/jam	(Rp. 20.774/jam)	(Rp.21.189 / jam)	(Rp.21.612 )	(Rp.22.044/jam )	(Rp.22.044/jam )
2				Peningkatan Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja	Persen	18%	21%	24%	27%	30%	33%	33%
3				Hubungan Industrial yang	Persentase perusahaan yang menerapkan tata	Persen	10%	23%	25%	27%	29%	31%	31%

				Harmonis	kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Tripartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan)								
				Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu ke rencana tenaga kerja	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Kawasan Ex. Transmigrasi yang maju	Fasilitasi penguatan Infrastruktur Ekonomi dan Sosial serta SDM kawasan Ex. Transmigrasi			Persentase Kawasan Ex. Transmigrasi Yang Maju	Persen	10,5%	10,5%	10,5%	10,5%	10,5%	10,5%	53%
				Kawasan Ex. Transmigrasi yang Berkembang	Persentase Pengembangan kawasan Ex. Transmigrasi	Satuan wilayah	2	2	2	2	2	2	10

## BAB V

### STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DISNAKERTRANS

#### A. Strategi Umum

Mendorong dan mendukung upaya-upaya penciptaan dan perluasan lapangan pekerjaan untuk mengurangi pengangguran didukung oleh inventarisasi data ketenagakerjaan serta potensi lapangan kerja yang ada di Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, mengupayakan perlindungan dan kebebasan berserikat kepada tenaga kerja, mendorong dan mendukung upaya-upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan menekankan kepada kualitas kerja, serta peningkatan upaya pengendalian ketenagakerjaan terhadap program-program pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

Strategi pembangunan transmigrasi diarahkan untuk mempercepat perkembangan Permukiman Transmigrasil, dengan pengembangan kewilayahan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat pemukim (transmigran) dan penduduk setempat (local), penanganan pada UPT Transmigrasi dengan melakukan rehabilitasi ringan, sedang maupun berat, agar dapat berkembang secara layak menjadi bagian dari pembangunan daerah, pemanfaatan lahan-lahan transmigran yang belum tergarap.

#### B. Strategi Khusus

##### **Bidang Tenaga Kerja dengan meningkatkan penyelenggaraan pendidikan vokasi dengan :**

##### *a. Perencanaan tenaga kerja.*

Dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan, aspek perencanaan dan informasi sangat penting artinya, untuk itu perlu dilakukan perencanaan tenaga kerja pada tingkat kabupaten maupun tingkat perusahaan dengan bersinergi pada perencanaan tenaga kerja provinsi dan nasional., serta menyediakan informasi ketenagakerjaan secara makro, mikro, sektoral dan regional yang lebih akurat dan tepat waktu.

*b. Penyusunan dan pengembangan sistem informasi pasar kerja.*

Sistem informasi tenaga kerja berfungsi sebagai bahan pengambilan keputusan, evaluasi dan menopang program tenaga kerja, khususnya perencanaan tenaga kerja.

Langkah-langkah yang direkomendasikan dalam upaya memperkuat institusi pasar kerja meliputi :

- 1) Memperkuat mekanisme yang ada agar koordinasi lebih efektif antara dinas terkait, maupun antar unit dalam dinas.
- 2) Memperkokoh proses kelembagaan desentralisasi, untuk menyempurnakan kebijakan yang ada pada tingkat regional dan lokal.
- 3) Mengembangkan sumber daya manusia pada tingkat regional.
- 4) Memperkuat sistem informasi pasar kerja yang ada, termasuk upaya peningkatan kapasitas teknis sistem tersebut, serta melengkapinya dengan fasilitas agar secara cepat dapat melakukan penilaian terhadap kualifikasi tenaga kerja yang ada.
- 5) Memperkokoh dialog sosial antar mitra kerja tripartit.

*c. Perluasan kesempatan kerja dan padat karya.*

Perluasan kesempatan kerja ditekankan melalui program padat karya, khususnya untuk mengatasi masalah yang timbul di sektor- sektor yang terkena PHK dengan membangun infrastruktur di pedesaan dan pinggiran perkotaan dengan sistem padat karya.

Strategi yang dilaksanakan adalah :

- 1) Perluasan kesempatan kerja disektor pertanian.
- 2) Perluasan kesempatan kerja disektor industri/ usaha kecil menengah.
- 3) Perluasan kesempatan kerja disektor Formal/informal.

*d. Pemberdayaan dan optimalisasi sumber daya pelatihan nasional.*

Sumber daya pelatihan yang tersebar disemua sektor dan daerah baik milik pemerintah maupun milik swasta, perlu diberdayakan kemampuannya (empowerment) dan dioptimalkan

pemanfaatannya. Untuk mempercepat proses peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja Indonesia, pemberdayaan dan optimalisasi sumber daya pelatihan nasional tersebut dilakukan melalui :

- 1) Pengembangan standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja dengan pendekatan sektor dan profesi yang dilakukan secara desentralisasi dan paralel disemua sektor, dengan partisipasi aktif asosiasi profesi, perusahaan, pekerja dan para pakar.
- 2) Peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi pelatihan kerja melalui pembinaan program, fasilitas dan sarana, instruktur dan tenaga ahli pelatihan, sistem dan metode, pendekatan, kelembagaan dan akreditasi.
- 3) Pengembangan jaringan kerjasama pelatihan antar sektor baik ditingkat pusat maupun daerah untuk keperluan koordinasi dan sinergi pelatihan secara nasional.
- 4) Peningkatan kerjasama internasional baik secara bilateral maupun multilateral, terutama dalam rangka standarisasi dan sertifikasi kompetensi, peningkatan kemampuan lembaga pelatihan maupun pemagangan.

*e. Peningkatan pelatihan dan pemasyarakatan produktivitas.*

Ketatnya persaingan dalam dunia kerja sebagai salah satu dampak dari globalisasi, menuntut peningkatan produktivitas yang semaksimal mungkin dari para tenaga kerja. Strategi ini akan dilaksanakan melalui kegiatan :

- 1) Pemasyarakatan nilai dan budaya produktif melalui kampanye produktivitas, penghargaan produktivitas, seminar penyuluhan produktivitas dan kegiatan sejenis.
- 2) Pengembangan teknik dan metode peningkatan produktivitas baik pada tingkat organisasi/perusahaan maupun individu.
- 3) Pengembangan kader dan tenaga ahli produktivitas, baik untuk penelitian dan pengembangan, pelatihan dan penyuluhan maupun pelaksanaan.
- 4) Pengembangan kelembagaan, pelayanan peningkatan produktivitas, baik pada tingkat nasional, sektor dan daerah maupun tingkat perusahaan dan masyarakat.

f. *Pengembangan bursa tenaga kerja terpadu.*

Untuk memperbaiki layanan ketenagakerjaan dan untuk mengatasi berbagai masalah dalam pemberdayaan bursa tenaga kerja direncanakan beberapa program sebagai berikut :

- 1) Dikembangkan suatu program yang mampu memberikan bantuan dan tanggapan yang cepat terhadap tenaga kerja yang terkena PHK, juga perusahaan, serikat pekerja dan masyarakat yang menderita akibat lesunya ekonomi, penutupan pabrik atau pemutusan hubungan kerja massal. Program ini dapat dijalankan dengan mendirikan dua atau tiga unit bantuan pekerja ter PHK yang mampu bergerak cepat dari satu daerah ke daerah lain.
- 2) Guna meningkatkan daya kerja data base mikro, diupayakan untuk meningkatkan kemampuan petugas-petugas kantor bursa tenaga kerja, dalam melakukan pencatatan dan pengolahan data.
- 3) Kantor- kantor bursa tenaga kerja dapat dibuat lebih menarik bagi para pencari kerja dengan berbagai cara, antara lain dengan mendirikan suatu pusat dokumentasi mengorganisir kelompok- kelompok pencari kerja dan pameran ketenagakerjaan bagi pencari kerja maupun pengusaha, mengorganisir kunjungan profesional ke perusahaan- perusahaan untuk mengecek lowongan kerja yang ada.
- 4) Perlunya suatu jaringan komunikasi yang online dengan seluruh Dinas Tenaga Kerja agar informasi dan data bursa tenaga kerja dapat dihasilkan dan dikirim tepat waktu.
- 5) Perubahan status staf kantor bursa tenaga kerja dapat berhasil, karena hal ini akan menarik para profesional dan mereka yang memiliki keahlian teknis untuk bekerja di kantor- kantor bursa tenaga kerja.
- 6) Pengembangan jaringan yang lebih ekstensif dan intensif serta kemitraan dengan lembaga- lembaga swadaya masyarakat, instansi ketenagakerjaan swasta, industri kecil menengah dan besar, KADIN, APINDO, Universitas, Dinas/Departemen terkait, Serikat Pekerja dan institusi lokal.

g. *Penempatan tenaga kerja ke luar negeri.*

Dalam upaya memperoleh dan memperluas kesempatan kerja di luar negeri bagi tenaga kerja Indonesia, sekaligus untuk memperbesar perolehan devisa melalui remittance, maka program ekspor jasa tenaga kerja ke luar negeri akan terus ditingkatkan dengan semakin meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia.

h. *Implementasi hubungan industrial dalam iklim keterbukaan.*

Perlu adanya penyempurnaan terhadap ketentuan di bidang hubungan industrial dalam rangka meningkatkan posisi tawar-menawar (bargaining position) antara pekerja dan pengusaha. Disamping itu perlu disusun aturan kerja (work rule) yang memadai dan disepakati berbagai pihak. Selanjutnya aturan baru tersebut dimasyarakatkan kepada pekerja dan pengusaha.

Beberapa usaha strategis yang diperlukan adalah :

- 1) Reformasi serikat pekerja.
- 2) Pemasyarakatan keadaan baru dibidang hubungan industrial dalam era keterbukaan.

i. *Perlindungan dan peningkatan kehidupan serta kesejahteraan pekerja.*

Dalam upaya peningkatan taraf hidup pekerja agar dapat hidup lebih layak, perlu adanya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja. Bila dikaitkan dengan tujuan tersebut di atas, maka aspek-aspek yang menjadi perhatian utama adalah peningkatan upaya pemenuhan hak pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja termasuk perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk itu strategi yang diperlukan adalah :

- 1) Perlindungan tenaga kerja anak, orang muda dan wanita.
- 2) Jaminan sosial dan syarat kerja.
- 3) Perlindungan pengupahan.

*Peningkatan manajemen pendukung pembangunan .*

- a) Di bidang perencanaan, dengan tersusunnya sistem, prosedur dan pedoman perencanaan dimaksudkan untuk tercapainya perencanaan dari bawah dan dari atas secara harmonis dan mampu menghasilkan program pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Untuk itu dalam menyusun rencana/program, koordinasi dengan unit kerja di lapangan mutlak diperlukan.
- b) Di bidang pelaksanaan, diarahkan agar pelaksanaan (personil dan rekanan) berdedikasi tinggi, mampu, jujur dan bertanggungjawab dalam melaksanakan program pembangunan yang menjadi tanggungjawabnya masing- masing, sehingga misi pembangunan dapat direalisasikan.
- c) Di bidang penyediaan dana, akan dilakukan uji coba peningkatan standart harga (unit price). Kemudian ditingkat produktifitasnya akan dibandingkan dengan hasil sebelumnya, dinilai dan dikendalikan oleh pusat.
- d) Di bidang organisasi dan tatalaksana, dimaksudkan agar organisasi dan tatalaksana Dinas Tenaga Kerja dan mampu mengakomodasi tuntutan kebutuhan pembangunan yang dinamis yang dipengaruhi oleh perkembangan jaman. Oleh karena itu sistem, prosedur dan pedoman yang dibuat untuk mendukung penyelenggaraan hendaknya jelas dan sederhana serta mampu memperlancar perencanaan pembangunan oleh pemerintah dan membuka peluang partisipasi masyarakat seluas- luasnya.
- e) Di bidang pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (aparatur), diarahkan pada terwujudnya peningkatan kualitas aparatur yang mampu menumbuhkan gerakan pegawai yang efektif dan efisien sebagai pemacu keberhasilan misi . Penelitian dan pengembangan dimaksud untuk secara terus menerus memperoleh masukan untuk penyempurnaan.
- f) Penyelenggaraan guna perbaikan dan peningkatan sistem/ pola pembangunan dimasa datang.
- g) Melalui pengawasan dan pengendalian yang efektif dan menjangkau seluruh lini sejak perencanaan, diharapkan hasil-hasil pembangunan semakin memberdayakan transmigran dan masyarakat sekitarnya.

#### 4.3.1 Kebijakan

Kebijakan untuk melaksanakan visi dan misi dalam upaya pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Peningkatan Keahlian sesuai dengan kebutuhan pasar melalui pendidikan vokasi dan Meningkatkan kapasitas sosial ekonomi masyarakat dan masyarakat lokal melalui fasilitas sarana dan prasarana melalui :

1. Peningkatan kompetensi dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing;
2. Perluasan penciptaan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja, baik di dalam maupun di luar negeri;
3. Pengelolaan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang harmonis;
4. Peningkatan fungsi pembinaan manajemen, dukungan administratif, pengawasan fungsional, sumberdaya, serta pengelolaan data dan informasi.



Tabel 5.1  
Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah  
Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

<b>Visi : Kabupten Banjar Maju Mandiri dan Agamis</b>				
<b>Misi Ke 1: Peningkatan Kualitas Hidup dan Kualitas Sumber daya Manusia</b>				
<b>Misi Ke 2 : Peningkatan Ekonomi yang Berkualitas Untuk Pemerataan Hasil Pembangunan Daerah Yang Berkeadilan</b>				
<b>NO</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>KEBIJAKAN</b>
1	Menurunkan Angka Pengangguran	Fasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru	Meningkatkan produktivitas tenaga kerja	Meningkatkan Partisipasi / Dukungan Perusahaan terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja
				Meningkatnya Kualitas LPK
				Meningkatnya kualitas tenaga kerja berdasarkan klaster kompetensi / Non Kompetensi
				Meningkatnya produktivitas pada perusahaan
			Peningkatan Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten
				Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi melalui bursa tenaga kerja
				Berkembangnya Bursa Kerja Khusus Daerah
				Meningkatnya Perlindungan terhadap PMI (Pra dan Purna)
				Terfasilitasinya Pengesahan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) Perpanjangan Bagi TKA yang Bekerja Kabupaten
				Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang undang Cipta Kerja
		Hubungan Industrial yang Harmonis		

				Tersedianya Fasilitas penyelesaian kasus industrial
			Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja
2	Kawasan Ex. Transmigrasi yang maju	Fasilitas penguatan Infrastruktur Ekonomi dan Sosial serta SDM kawasan Ex. Transmigrasi	Kawasan Ex. Transmigrasi yang Berkembang	Terfasilitasinya penguatan Infrastruktur Ekonomi dan Sosial serta Meningkatnya Kualitas SDM kawasan Ex. Transmigrasi

## BAB VI

### RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah adalah menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka, yang diimplementasikan dalam sasaran program, yaitu : Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dengan target kinerja adalah rasio tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kerja/pemagangan ; Meningkatnya kesempatan kerja dengan target kinerja adalah persentasi penempatan terhadap pencari kerja terdaftar; Perlindungan dan Pengembangan lembaga ketenagakerjaan dengan target kinerja adalah rasio penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial, dan rasio pelayanan kepesertaan Jamsostek bagi pekerja/buruh;

Keseimbangan antara dunia usaha dengan kesejahteraan pekerja yang dicirikan dengan meningkatnya upah minimum. Meningkatnya upah riil akan menyebabkan daya beli pekerja meningkat pula, dan pada tahap selanjutnya akan terjadi peningkatan permintaan barang dan jasa yang akan mengembangkan dunia usaha. Kondisi ketenagakerjaan saat ini perubahannya sangat dinamis, dengan tingginya penetapan Upah Minimum setiap tahun, di sisi lain diharapkan meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi sisi lainnya biaya operasional perusahaan semakin berat, berdampak terhadap kelangsungan perusahaan, lebih utama diindikasikan perusahaan akan melakukan rasionalisasi tenaga kerja, penghentian sementara penyerapan tenaga kerja, dan dikhawatirkan apabila beban perusahaan makin tinggi akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), yang kembali akan menjadi beban Pemerintah.

#### 5.1 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SKPD

Dalam rangka penerapan strategi kebijakan yang telah dibuat, maka disusun program strategi dan sasaran target sebagai berikut :

##### A. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

##### 1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

1	Kegiatan	:	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
	Sub Kegiatan	:	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya

<b>2</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
	Sub Kegiatan	:	Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD
	Sub Kegiatan	:	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
	Sub Kegiatan	:	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD
	Sub Kegiatan	:	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD
<b>3</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan peralatan dan Perlengkapan Kantor
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan peralatan rumah tangga
	Sub Kegiatan	:	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
<b>4.</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>
	Sub Kegiatan	:	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
	Sub Kegiatan	:	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
<b>5.</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>
		:	
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah</b>

			<b>Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Mebel
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Aset Tak Berwujud
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
<b>6.</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>
	Sub Kegiatan	:	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
	Sub Kegiatan	:	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
	Sub Kegiatan	:	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
	Sub Kegiatan	:	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
	Sub Kegiatan	:	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
	Sub Kegiatan	:	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
	Sub Kegiatan	:	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD

## 2. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

<b>1</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>
	Sub Kegiatan	:	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengadakan sosialisasi ketentuan dan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan</li> <li>- Mengadakan bimbingan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial</li> <li>- Melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial</li> </ul>

	Sub Kegiatan	:	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembentukan LKS Tripartit</li> <li>- Rapat-rapat mengenai permasalahan dibidang ketenagakerjaan</li> </ul>
	Sub Kegiatan	:	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) kabupaten/kota
	Sub Kegiatan	:	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afialiasi
	Sub Kegiatan	:	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan pekerja
2.	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.</b>
	Sub Kegiatan	:	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Survey KHL bagi pekerja lajang dg 3000 kalori/ hari;</li> <li>- Koreksi Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ Penyedia Jasa Pekerja;</li> <li>- Survey/Pendataan saran Hubungan Industrial;</li> <li>- Penilaian sarana hubungan industrial terbaik;</li> <li>- Pendataan tingkat kerawanan di perusahaan;</li> <li>- Pembentukan Dewan Pengupahan;Jaminan Sosialisasi UMP setiap Tahunnya.</li> </ul>
	Sub Kegiatan	:	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koreksi Peraturan Perusahaan/ Perjanjian Kerja Bersama/ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ Penyedia Jasa Pekerja;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembinaan dan koordinasi dengan perusahaan</li> <li>- Penyuluhan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di dalam maupun di luar Peradilan Hubungan Industrial;</li> <li>- Penyuluhan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PJB);</li> <li>- Penyuluhan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama;</li> <li>- Sosialisasi Upah Minimum Propinsi (UMP) /Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP);</li> <li>- Pembinaan berbagai peraturan ketenagakerjaan;</li> <li>- Pelaksanaan bulan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3);</li> <li>- Sosialisasi norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;</li> <li>- Pendaftaran Perjanjian Kerja sama bagi perusahaan</li> </ul>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 4) PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA

;

<b>1.</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>:</b>	<b>Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</b>
	Sub Kegiatan	:	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
<b>2</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>:</b>	<b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>
	Sub Kegiatan	:	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidikan dan Pelatihan Non Kompetensi</li> <li>- Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan.</li> <li>- Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai :</li> <li>- Pengembangan Kelembagaan Produktifitas dan Pelatihan Kewirausahaan</li> </ul>
	Sub Kegiatan	:	Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan Instruktur serta sarana dan pra sarana.
	Sub Kegiatan	:	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
<b>3</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>:</b>	<b>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja</b>

			<b>Swasta</b>
	Sub Kegiatan	:	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
<b>4</b>	<b>Kegiatan</b>	:	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga

## 5) PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA

<b>1.</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>
	Sub Kegiatan	:	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja
	Sub Kegiatan	:	Perluasan Kesempatan Kerja Padat Karya Inprastruktur, - Padat Karya Produktif, - Pemberdayaan Masyarakat melalui Terapan Tek-nologi Tepat Guna (TTG).
	Sub Kegiatan	:	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
	Sub Kegiatan	:	Perluasan Kesempatan Kerja
<b>2.</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>
	Sub Kegiatan	:	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI).
	Sub Kegiatan	:	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
<b>3.</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>
	Sub Kegiatan	:	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan :
<b>4.</b>	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>
	Sub Kegiatan	:	Pemeliharaan dan operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
	Sub Kegiatan	:	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
	Sub Kegiatan	:	Job Fair/Bursa Kerja - Penyuluhan/Sosialisasi Bursa

			<p>Tenaga Kerja/ Informasi Pasar Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyebarluasan Bursa Tenaga Kerja/Informasi Pasar Kerjasecara On Line.</li> <li>- Penyuluhan Bimbingan Jabatan.</li> <li>- Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (ALK)</li> <li>- Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja AntarDaerah (AKAD),</li> <li>- Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI),</li> <li>- Penempatan Tenaga Kerja Khusus</li> </ul>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 6) PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA

1.	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)</b>
	<b>Sub kegiatan</b>	:	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
	<b>Sub kegiatan</b>	:	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro

#### 7) PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI

1.	<b>Kegiatan</b>	:	<b>Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian</b>
	<b>Sub kegiatan</b>	:	Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman
	<b>Sub kegiatan</b>	:	<b>Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian</b>
	<b>Sub kegiatan</b>	:	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman



Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasasaran, dan Pendanaan Indikator Disnakertrans Kab. Banjar Tahun 2022-2026

**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF  
DINAS TENAGA KERJA DAN  
TAHUN 2022 – 2026**

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi RPJMD urusan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian pada akhir periode masa jabatan Kepala Daerah. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator *outcome* program pembangunan urusan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dapat dicapai.

#### 7.1 INDIKATOR KINERJA

Indikator kinerja ini merupakan indikator yang ingin dicapai dari kebijakan, program/kegiatan, kapasitas pelayanan, dan jenis pelayanan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan .

##### a. Bidang Ketenagakerjaan

Indikator kinerja yang ingin dicapai dari kebijakan, program/kegiatan, kapasitas dan jenis pelayanan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah :

Angka Pengangguran Terbuka untuk mengurangi pengangguran, dilaksanakan dengan :

1. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja  
Indikator : Tingkat Produktivitas Tenaga
2. Peningkatan Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja  
Indikator : Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja
3. Hubungan Industrial yang Harmonis  
Indikator : Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Tripartit, PKWT, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan)

##### b. Bidang Pendukung

Kebijakan bidang pendukung diarahkan pada peningkatan fungsi pembinaan manajemen, dukungan administratif, pengawasan fungsional, sumberdaya, dan pengelolaan data dan informasi, dengan strategi sebagai berikut :

- 1) Peningkatan dukungan administratif dan pengawasan internal untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*);
- 2) Peningkatan pengelolaan data dan informasi guna pemecahan permasalahan dan masukan bagi penyusunan kebijakan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang strategis, serta untuk pelayanan informasi.

Kebijakan dan strategi bidang pendukung diimplementasikan melalui 1 (Satu ) program, yaitu:

1. Terselenggaranya urusan penyusunan program perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian
  - a. Tercapainya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja perangkat daerah yang berkualitas
  - b. Pelaksanaan Penatausahaan keuangan perangkat daerah yang berkualitas
  - c. Terpeliharanya sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan
  - d. Terselenggaranya jasa penunjang pelayanan umum kantor
  - e. Lancarnya administrasi kepegawaian daerah
  - f. Terselenggaranya kegiatan kantor

Indikator kinerja dari program ini adalah:

Indeks kepatuhan dan kinerja Interent

- a) Meningkatnya pelayanan pengelolaan keuangan dan penyajian laporan keuangan sesuai peraturan yang berlaku;
- b) Meningkatnya pelayanan gedung, peralatan dan perlengkapan kantor, pelayanan pegawai, pelayanan kearsipan dan ketatausahaan dan operasional perkantoran;
- c) Meningkatnya pelayanan informasi kepada masyarakat tentang kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;

- d) Terselenggaranya koordinasi/konsultasi, kerjasama dan penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Aparatur Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian;

Tabel 7.1 Indikator Kinerja mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dan IKU SKPD

No	INDIKATOR	Kondisi kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			Tahun 2021	2022	2023	2024	2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	3,83	3,73	3,61	3,5	3,4	3,3	3,3
2	Kawasan Ex. Transmigrasi yang maju	10,5%	10,5%	10,5%	10,5%	10,5%	10,5%	53%

## **BAB VIII PENUTUP**

### **8.1 Penutup**

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Kab. Banjar Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang disusun dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Tahun 2021-2026 serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Kalimantan Selatan dan merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar.

Dengan ditetapkannya visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang tercantum dalam Rencana Strategis Pembangunan Tenaga Kerja dan Kab. Banjar Tahun 2021-2026 ini, diharapkan menjadi acuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam limatahun kedepan sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian visi dan misi Pemerintah Kab. Banjar.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian ini mustahil dapat berhasil tanpa adanya dukungan dan komitmen yang kuat dari semua aparatur dalam mengatasi berbagai persoalan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang pada hakekatnya menyangkut dan menyentuh harkat hidup masyarakat bawah (grass root), karena berbicara tentang tenaga kerja dan tidak terlepas dari masalah kemiskinan dan pengangguran yang saat ini menjadi masalah nasional yang sangat kompleks.

### **7.1 Pedoman Transisi**

Masa jabatan Bupati Kabupaten Banjar periode 2021 – 2026 akan berakhir pada Tahun 2026, disisi lain pemerintah Kabupaten Banjar harus menyusun RPJMD tahun 2027, KUA dan PPA tahun 2027 serta RAPBD tahun 2027. Oleh karena itu Untuk mengantisipasi kekosongan dokumen perencanaan jangka menengah pada akhir jabatan Bupati Kab. Banjar, maka RPJMD Kab. Banjar 2021–2026 akan menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) Kab. Banjar sampai dengan tahun 2026, yang merupakan tahun pertama dari masa bakti Bupati Kab. Banjar periode berikutnya. Dengan demikian, maka RKPD tahun 2026 merupakan

RKPD masa transisi dan bagian yang tidak terpisahkan dari RPJMD dari Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih hasil pemilukada pada periode berikutnya.

a. Kaidah Pelaksanaan

Untuk mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada akhir jabatan bupati Banjar dan Wakil Bupati Banjar Tahun 2027, maka kaidah pelaksanaan adalah sebagai berikut :

	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	Target 2026
1	2	3	4	5	
1	Meningkatnya kualitas Tenaga Kerja	Meningkatnya kompetensi Tenaga kerja	Angka Pengangguran terbuka	%	3,3
	Kawasan Ex. Transmigrasi yang maju	Fasilitasi penguatan Infrastruktur Ekonomi dan Sosial serta SDM kawasan Ex. Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex. Transmigrasi Yang Maju	%	53%

# LAMPIRAN

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME), KEGIATAN (OUTPUT) DAN SUB KEGIATAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (2021)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											UNIT KERJA SKPD PENANGGUNGJAWAB	LOKASI	
							Tahun-1 (2022)		Tahun-1 (2023)		Tahun-1 (2024)		Tahun-1 (2025)		Tahun-1 (2026)		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra SKPD			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target			Rp
Menurunkan Angka Pengangguran	Fasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru	1. pemenuhan lapangan pekerjaan melalui link & match antarakebutuhan supply dan Demand tenaga kerja, terutama tenaga kerja penganggur 2. Mempercepat tumbuhnya wirausahaan muda dengan penyediaan fasilitas pendidikan dan pelatihan kewirausahaan yang melibatkan komunitas pendidikan, sektor kreatif dan sektor ekonomi unggulan	Tingkat Pengangguran Terbuka		Tingkat Pengangguran Terbuka	(tahun 2020 3,87),	3,73 %	6,047,659,863	3,61%	6,188,571,258.00	3,5%	6,514,352,264.00	3,4%	6,758,860,461.00	3,3%	7,025,377,828.00	3,3%	32,637,739,531.00		

	<b>1. PROGRAM : Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>Tingkat Produktivitas Tenaga kerja</b>	Rp.11.734 .080.000.0 000:306. 060 : 1.920 = Rp. 19.968/ja m ( posisi Tahun 2020)	(Rp. 20.3 67/ jam)	91,493,600	(Rp. 20.774/ jam)	95,153,3 44.00	(Rp.21. 189 / jam)	98,959,478.0 0	(Rp.2 1.612 )	102,917,8 57.00	(Rp.2 2.044 /jam )	107,034,571. 00	(Rp.2 2.044 /jam )	598,476,707. 00		
	<b>1. Kegiatan : Pelaksanaan pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>Persentase lulusan pelatihan yang memiliki sertifikat pelatihan / kompetensi</b>	0,52%	3.9%	90,000,000	4.0%	91,000,0 00.00	4.2%	94,700,000.0 0	4,3%	98,500,00 0.00	4,4%	101,184,571. 00	4,4%	475,384,571. 00		
	2.1 Sub Kegiatan : Proses pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada thun N	48 Orang	48	90,000,000	48	90,000,0 00	48	93,700,000	48	97,500,00 0	48	99,184,571	240	470,384,571. 00	para peserta pelatihan yang sudah seleksi peserta yang mengikuti pelatihan di LPK selama 20 hari, kemudian mereka di tes kembali kembali untuk mengikuti pelatihan di Daerah Bekasi dan Bandung lalu diambil	



	<b>2. Kegiatan : Pembinaan pelatihan kerja swasta</b>	<b>Persentase Pembinaan Lembaga Pelatihan Swasta.</b>	28.5%	3,8%	-	48%	1,200,00 0.00	57%	1,259,478.00	60%	1,417,857. 00	67%	2,850,000.00	66.6 %	6,727,335.00		
	02.1. Sub Kegiatan : Pembinaan pelatihan kerja swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	3 Lembaga	4	-	5	1,000,00 0.00	5	1,000,000.00	5	1,000,000. 00	5	2,000,000.00	20	5,000,000.00	Di Kabupaten Banjar ada 20 LPK swasta	
	<b>3. Kegiatan : Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja</b>	<b>Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi</b>	1			1						1		1			
	03.1. Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	1 perizinzn			1	200,000	1	259,478	1	417,857	1	850,000	4	1,727,335.00		
	<b>4. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</b>	<b>Persentase Perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktifitas</b>	<b>Perusaha an yang telah melapork an wajib lapor sebanyak 389</b>	1.28 %	1,493,600.00	2,57%	2,953,34 4.00	3,85%	3,000,000.00	4.14 %	3,000,000. 00	5%	3,000,000.00	6.42 %	13,446,944.0 0		
	04.1 Sub Kegiatan : Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	0 Prusahaa n	5	1,493,600	5	2,953,34 4	5	3,000,000	5	3,000,000	5	3,000,000	20	13,446,944.0 0		
	<b>2. PROGRAM: Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase tenaga kerja yag ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota</b>	18%	21 %	371,345,520	24%	386,199, 341.00	27%	401,647,314. 00	30%	401,647,3 14.00	33%	417,713,207. 00	33%	1,978,552,69 6.00	1.44	

	<b>1. Kegiatan : Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten /kota</b>	<b>Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar</b>	<b>lowongan</b>	<b>150</b>	<b>118,852,120</b>	<b>150</b>	<b>119,870, 000</b>	<b>150</b>	<b>139,317,973. 00</b>	<b>150</b>	<b>139,317,9 73.00</b>	<b>175</b>	<b>139,317,973. 00</b>	<b>625</b>	<b>656,676,039. 00</b>		
	1. Sub Kegiatan : Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan Antar Kerja yang mendapatkan pelatihan melalui bimtek dan lain- lain	0 orang	0	-	2	-	1	-	1	-	1	-	5	-	Pelatihan dan Bimtek pengantar kerja dan petugas antar kerja di fasilitasi oleh pemerintah pusat dan pemerintah provinsi	
	2. Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD dan AKL	orang	0	-	60	10,500,0 00.00	70	15,500,000.0 0	80	15,500,00 0.00	90	15,500,000.0 0	300	57,000,000.0 0		
	3. Penyuluhan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan penyuluhan bimbingan jabatan	0 orang	0	-	60	30,000,0 00.00	60	30,000,000.0 0	90	30,000,00 0.00	90	30,000,000.0 0	300	120,000,000. 00		
	4. Penyelenggaraan unit disabilitas ketenagakerjaan	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan fasilitasi layanan ULD	0 orang	30	100,000,000. 00	30	59,370,0 00.00	30	60,000,000.0 0	30	60,000,00 0.00	30	60,000,000.0 0	120	339,370,000. 00		
	5. Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang diperdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja	32 orang	0	18,852,120.0 0	60	20,000,0 00.00	60	33,817,973.0 0	60	33,817,97 3.00	60	33,817,973.0 0	240	140,306,039. 00		
	<b>2. Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar</b>	<b>995 orang</b>	<b>800</b>	<b>208,000,000. 00</b>	<b>850</b>	<b>211,482, 120.00</b>	<b>900</b>	<b>207,482,120. 00</b>	<b>950</b>	<b>207,482,1 20.00</b>	<b>1000</b>	<b>207,482,120. 00</b>	<b>4500</b>	<b>1,041,928,48 0.00</b>		
	1. Sub Kegiatan : Pemeliharaan dan operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah data dan informasi yang dihasilkan aplikasi informasi pasar kerja online	4 Dokumen	4	150,000,000. 00	4	39,000,0 00.00	4	35,000,000.0 0	4	35,000,00 0.00	4	35,000,000.0 0		294,000,000. 00		

	2. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja online	Jumlah pencari kerja dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui sistem online karir hub	500 orang	500	58,000,000.00	700	52,482,120.00	1000	52,482,120.00	1200	52,482,120.00	1400	52,482,120.00	4300	267,928,480.00	nakertran kerjasam dengan perusahaan untuk memperoleh informasi lowongan pekerjaan, yang kemudian disampaikan melalui website banjarkerja.go.id, Instagram, Facebook dan twitter, rencana kedepannya perusahaan langsung yang akan jd admin di website.
	3. Sub Kegiatan : Job Fair/Bursa Kerja/BKK	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui Job Fair/Bursa Kerja	100 orang	100		100	120,000,000.00	100	120,000,000.00	100	120,000,000.00	100	120,000,000.00	400	480,000,000.00	BKK menurut PP No 39 tahun 2018, melaksanakan pembinaan agar bursa kerja khusus mampu melaksanakan penempatan

																	n bagi alumninya, nakertran memfasilitasi ke perusahaan atau kerjasam denganSK PD lain
	<b>3. Kegiatan : Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitas Perlindungan</b>		<b>100</b>	<b>44,493,400.0 0</b>	<b>100%</b>	<b>54,847,2 21.00</b>	<b>100%</b>	<b>54,847,221.0 0</b>	<b>100 %</b>	<b>54,847,22 1.00</b>	<b>100%</b>	<b>70,913,114.0 0</b>	<b>100%</b>	<b>279,948,177. 00</b>		
	1. Sub Kegiatan : Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya	90 orang	90	4,500,000.00	120	4,847,22 1.00	120	4,847,221.00	120	4,847,221. 00	120	20,913,114.0 0	480	39,954,777.0 0		Pelaksana an sosialisasi persarata n bekerja ke Luar Negeri dan perlindung an kepada CPMI maupun PMI, dan ini diadakan tiap tahun 3 - 4 kecamatan /desa dengan peserta aparut desa dan tokoh masyarakat , tujuan pelaksanaa

																	n sosialisasi yitu : 1. untuk memberikan informasi lowongan kerja apa saja tersedia, 2. untuk menekan/ mengurangi jumlah PMI yang bekerja secara Non Prosudural. 3. Mengurangi pengangguran terbuka.
	2. Sub Kegiatan : Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	0 orang	30 orang	39,993,400.00	50	50,000,000.00	60	50,000,000.00	60	50,000,000.00	60	50,000,000.00	230	239,993,400.00	jumlah purna PMI sampai tahun 2020 sebanyak 271 orang, kegiatannya Pelatihan informasi teknologi / internet ( cara berjualan via online) dari pelatihan ini diharapkan mereka	

															dapat usaha mandiri baik perorangan maupun kelompok
	<b>4. Kegiatan : Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase TKA yang diberikan fasilitas perpanjangan IMTA</b>	100%		100%		100%		100%		100%		100%	-	
	4. Sub Kegiatan : Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang memperkerjakan TKA	0,77%		0,77%		0,77%		0,77%		1%		20	-	Dalam suatu Perusaha n ada beberapa TKA yang minimalnya memiliki 5 TKA dengan 1 orang Pendampin g. Fungsi pendampin g untuk alih teknologi dr TKA k Pendampin g, Kegiatan Monitoring dan pembinaan berupa penyuluhan perturan perundang an- undangan kepada

																	perusahaan yang memperkerjakan TKA .
	<b>3. PROGRAM : Hubungan Industrial</b>	'Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan	10%	23%	128,055,000	25%	133,182,400.00	27%	216,320,000.00	29%	224,972,800.00	31%	233,971,792.00	33%	936,501,992.00		
	<b>1. Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota</b>	Persentase Peraturan perusahaan aktif yang disahkan	20% thn 2020	22%	44,295,000.00	24%	50,295,000.00	26%	100,295,000.00	28%	100,295,000.00	30%	103,295,000.00		398,475,000.00		
	1.1. 1Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi perusahaan	Jumlah Perusahaan yang melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial dan terdaftar di WLKP Online	20 perusahaan	25	44,295,000.00	25	30,295,000.00	30	40,295,000.00	30	40,295,000.00	30	42,295,000.00	115	197,475,000.00		
	2.1. Pendaftaran Perjanjian Kerja sama bagi perusahaan	Jumlah Perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama	5 perusahaan	8		10	10,000,000.00	10	35,000,000.00	12	35,000,000.00	15	36,000,000.00	47	116,000,000.00		
	3.1.Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah dan LKS Bipartit dan Pekerja yang terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta	4 laporan	4		4	10,000,000.00	4	25,000,000.00	4	25,000,000.00	4	25,000,000.00	16	85,000,000.00		

		pengupahan)															
	<b>2. Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi</b>	<b>Persentase Pelaksanaan Sarana Hubungan Industrial ( PKWT,LKS Bipartit,Serikat Pekerja/Buruh,Organisasi Pengusaha, dan Pekerja yang mendapatkan fasilitas Jamsostek)</b>	<b>3.80%</b>	<b>5%</b>	<b>100,000,000.00</b>	<b>6%</b>	<b>82,887,400.00</b>	<b>7%</b>	<b>116,025,000.00</b>	<b>8%</b>	<b>124,677,800.00</b>	<b>9%</b>	<b>130,676,792.00</b>	<b>9%</b>	<b>554,266,992.00</b>		
	2.1 Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang dicegah	15 Perusahaan			22	15,000,000.00	25	25,000,000.00	30	25,000,000.00	35	27,000,000.00	112	92,000,000.00		
	2.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) kabupaten/kota	Jumlah perkara perselisihan yang diselesaikan	12 perkara	15	33,760,000.00	17	15,000,000.00	20	19,000,000.00	25	25,000,000.00	30	27,000,000.00	92	119,760,000.00		

	2.3 Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang diverifikasi	0 asosiasi dan serikat pekerjaan			12	20,000,000.00	15	20,000,000.00	18	20,000,000.00	20	22,000,000.00	65	82,000,000.00		
	2.4 Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang dibina	0 lembaga			0	10,000,000.00	1	15,000,000.00	1	15,000,000.00	1	15,000,000.00	1	55,000,000.00		
	2.5. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan fasilitas Kesejahteraan Pekerja	90 orang	90	50,000,000.00	90	22,887,400.00	100	37,025,000.00	120	39,677,800.00	150.00	39,676,792.00	460	189,266,992.00		
	<b>4.PROGRAM : Perencanaan Tenaga Kerja</b>	<b>'Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun</b>		100%	<b>100,000,000</b>	100%		100%		100%		100%		100%	<b>100,000,000.00</b>		
	<b>1.Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro/ Mikro</b>	<b>1 Dokumen</b>	1	100,000,000	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	100,000,000.00		
	1. Sub Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1 Dokumen	1 Dok	100,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-		Kegiatan sosialisasi dan pendampingan untuk penyusunan PTK Mikro pada Badan Usaha	
	2. Sub Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro	0 perusahaan	5	-	15	-	20	-	22	-	27	-	84		Tiap tahun dilakukan reviu oleh Dinas	

																				Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kal-sel
			<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Indeks kepatuhan dan kinerja intern Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi</b>		-	5,274,765,843.00	73.00	5,485,756,277.00	74,00	5,705,186,736.00	76,00	5,933,394,205.00	78.00	6,170,729,973.00	80,00	28,569,833,034.00			
			Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu		100%	61,442,900	100%	77,378,900	100%	81,034,900	100%	93,739,100	100%	111,817,100	100%	425,412,900.00			
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	9 Dokumen ( Renstra, renstra perubahan , renja murni,renja perubahan ,PK murni, PK perubahan ,RKT,rencana aksi,kesel arasan)	9	4,925,500	8	5,415,500	8	7,243,500	8	7,243,500	8	10,243,500	41	35,071,500.00			
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKASKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1	17,947,700	1	17,947,700	1	17,947,700	1	17,947,700	1	25,947,700	5	97,738,500.00			

	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	1	10,223,500	1	11,243,500	1	11,243,500	1	13,243,500	1	13,243,500	5	59,197,500.00		
	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen	1	13,569,700	1	14,869,700	1	14,869,700	1	14,869,700	1	17,947,700	5	76,126,500.00		
	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPASKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	1	4,925,500	1	11,243,500	1	11,243,500	1	17,947,700	1	17,947,700	5	63,307,900.00		
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	3 Laporan (LPPD, LK JiP, LKPJ)	3	4,925,500	3	11,243,500	3	11,243,500	3	11,243,500	3	13,243,500	15	51,899,500.00		
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	19 laporan (RFK 12, Lap renja 4, Lap kinerja organisasi 3 TW)	19	4,925,500	19	5,415,500	19	7,243,500	19	11,243,500	19	13,243,500	95	42,071,500.00		
	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase dokumen keuangan perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu</b>			<b>4,642,867,026</b>	<b>100%</b>	<b>4,649,782,177</b>	<b>100%</b>	<b>4,660,782,177</b>	<b>100%</b>	<b>4,714,782,177</b>	<b>100%</b>	<b>4,717,782,177</b>	<b>100%</b>	<b>23,385,995,734.00</b>		
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	26 orang/bulan	26	3,956,146,226	26	3,958,061,377	26	3,968,061,377	26	4,018,061,377	26	4,021,061,377	26	19,921,391,734.00		

	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	0 Dokumen	0	676,390,900	0	676,390,900	0	676,390,900	0	679,390,900	0	679,390,900	0	3,387,954,500.00		
	Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	Jumlah Dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	12 Dokumen	12		12		12		12		12		66			
	Koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD	21 Dokumen	21		21		21		21		21		105			
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Dokumen	1	10,329,900	1	15,329,900	1	16,329,900	1	17,329,900	1	17,329,900	5	76,649,500.00		
	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD dan laporan koordinasi penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD	12 Dokumen	12		12		12		12		12		60			
	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Adminitrasi Kepegawaian Perangkat Daerah sesuai kebutuhan dan tepat waktu</b>		100%	50,000,000	100%	50,000,000	100%	60,000,000	100%	95,000,000	100%	122,957,768	100%	377,957,768.00		
	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	2 Paket														
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	5 Orang	5	50,000,000	5	50,000,000	5	60,000,000	5	95,000,000	15	115,000,000	35	370,000,000.00		

	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase penyelenggaraan penunjang administrasi umum perkantoran</b>		100 %	180,100,857	100%	364,340,140	100%	559,114,599	100 %	660,617,868	100%	822,917,868	100%	2,587,091,332.00		
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	0 Paket			5		5		5		5		20			
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	14 paket	3 paket	11,007,140	4 paket	11,007,140	4 paket	11,007,140	4 paket	11,007,140	4 paket	50,007,140	19 Paket	94,035,700.00		
	Penyediaan peralatan rumah tangga	jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan	3 paket	3		3		3		3		3		15			
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12 paket		30,073,000	12 Paket	30,073,000	12 Paket	30,073,000	12 Paket	32,073,000	12 Paket	35,073,000	12 Paket	157,365,000.00		
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12 paket		20,495,000	12 Paket	20,495,000	12 Paket	20,495,000	12 Paket	20,495,000	12 Paket	20,495,000	12 Paket	102,475,000.00		
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	12 Dokumen	12	1,200,000	12	1,200,000	12	1,200,000	12	1,200,000	12	1,500,000	60	6,300,000.00		
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 laporan	12		12		12		12		12		60			
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12	117,325,717	12	300,365,000	12	496,339,459	12	595,842,728	12	715,842,728	60	2,225,715,632.00		
	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Barang Milik Daerah yang disediakan</b>		100 %		100%		100%		100 %		100%		100%			

	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	1 unit	1		1		1		1		1		5				
	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	2 unit	2		2		2		2		2		10				
	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	10 unit	10		10		10		10		10		50				
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	10 unit	10		10		10		10		10		50				
	Pengadaan Aset Tak Berwujud	Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan	3 unit	3		3		3		3		3		15				
	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	2 unit	2		2		2		2		2		10				
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	5 unit	5		5		5		5		5		25				
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	10 unit	10		10		10		10		10		50				
	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan</b>		<b>100 %</b>	<b>181,285,000</b>	<b>100%</b>	<b>185,185,000</b>	<b>100%</b>	<b>185,185,000</b>	<b>100 %</b>	<b>188,185,000</b>	<b>100%</b>	<b>203,185,000</b>	<b>100%</b>	<b>943,025,000.00</b>			
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2 unit	1	59,825,000	1	60,725,000	1	60,725,000	1	60,725,000	1	60,725,000	1	302,725,000.00			

	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Terpelihara	2 unit			2		2		2		2		2			
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1 Unit	1	25,000,000	1	27,000,000	1	27,000,000	1	27,000,000	1	30,000,000	1	136,000,000.00		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	3 unit		96,460,000	3	97,460,000	3	97,460,000	3	100,460,000	3	112,460,000	3	504,300,000.00		
	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi</b>			<b>159,070,060</b>	<b>100%</b>	<b>159,070,060</b>	<b>100%</b>	<b>159,070,060</b>	<b>100%</b>	<b>181,070,060</b>	<b>100%</b>	<b>192,070,060</b>	<b>100%</b>	<b>850,350,300.00</b>		
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan														
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan		119,810,060	12	119,810,060	12	119,810,060	12	141,810,060	12	145,810,060	48	647,050,300.00		
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12 Laporan		30,960,000	12	30,960,000	12	30,960,000	12	30,960,000	12	35,960,000	48	159,800,000.00		
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan		8,300,000	12	8,300,000	12	8,300,000	12	8,300,000	12	10,300,000	48	43,500,000.00		

Kawasan Ex. Transmigrasi yang maju	Fasilitas penguatan Infrastruktur Ekonomi dan Sosial serta SDM kawasan Ex. Transmigrasi		Persentase Kawasan Ex. Transmigrasi Yang Maju		Persentase Kawasan Ex. Transmigrasi Yang Maju		10,5%	81,999,900	15,5%	88,279,896	21,05%	92,238,736	26,31%	95,928,285	31,5%	95,928,285	104,86%	454,375,102.00		
			Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Persentase Pengembangan kawasan Ex. Transmigrasi		10,5%	81,999,900	21,05%	33,279,896	21,05%	33,691,090	26,31%	37,380,639	31,5%	37,380,639	104,86%	223,732,164.00			
			6. Kegiatan : Pengembangan satuan pemukiman pada tahap kemandirian	Jumlah Pengembangan satuan pemukiman pada tahap kemandirian	kawasan wilayah	2	81,999,900	21,05%	88,279,896	4	92,238,736	5	95,928,285	6	95,928,285	#VA LUE!	454,375,102			
			1. Sub Kegiatan : Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan pemukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	32 Kepala keluarga	32	31,999,900	80	33,279,896	80	33,691,090	80	37,380,639	80	37,380,639	352	173,732,164			
			1.1 Sub Kegiatan : Penguatan infrastruktur sosial, ekonomi, dan kelembagaan dalam rangka kemandirian satuan	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam Rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	1 satuan Pemukiman	1	50,000,000	2	55,000,000	2	58,547,646	2	58,547,646	2	58,547,646	9	280,642,938	lokasi kawasan ex. Trans ada 19 upt, yang mana untuk sarana		

