



**LAPORAN KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH ( LKjIP )  
TAHUN 2024**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BANJAR  
TAHUN 2025**


## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk dan hidayahnya kami dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar.

Didalam Laporan Kinerja ini mengacu pada RPJMD dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2021-2026. Dalam penyusunan laporan kinerja ini masih terdapat banyak kesalahan, kekurangan maupun kekeliruan baik dalam teknik penyusunan maupun pengumpulan data dan diharapkan dapat digunakan sebagai arah dan pedoman serta perbaikan kinerja bagi yang berkompeten.

Semoga laporan kinerja ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, khususnya bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dan Pemerintah Kabupaten Banjar pada umumnya.

Martapura, Februari 2025

KEPALA DINAS,  
  
**Hj. ST Mahmudah, SH.MH**  
**Pembina Utama Muda**  
**NIP. 19751108 199903 2 005**

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

Pelaporan kinerja pemerintah melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Proses penilaian yang terukur ini menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan.

LKjIP Perangkat Daerah Kabupaten Banjar tahun 2024 ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan LKjIP dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja (*Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar*).

Analisa dan bukti-bukti pendukung pencapaian kinerja menjadi bagian dalam penyusunan LKjIP ini, untuk menjawab pertanyaan sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran dalam Renstra (*Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi*) Banjar 2021-2026 yang ditunjukkan dengan keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banjar yang telah ditetapkan pada tahun 2024 telah berhasil dicapai.

Analisa terhadap 2 sasaran strategis (*Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi*) Kabupaten Banjar tahun 2024 menunjukkan bahwa capaian pada 2 sasaran strategis masuk pada kategori sangat baik dengan nilai rata – rata :

- Terfasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja Baru, dengan capaian = 100%
- Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi dan SDM Kawasan Ex. Transmigrasi, dengan capaian = 100%

Tantangan keberhasilan perencanaan pembangunan sangat ditentukan oleh kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia perencana yang handal dan visioner. Dalam rangka mewujudkan perencanaan pembangunan Kabupaten Banjar yang baik, tepat sasaran dan guna mencapai tujuan dan sasaran pembangunan, maka dibutuhkan sumber daya manusia baik dalam kuantitas maupun kompetensi. Namun hingga saat ini, sumber daya manusia perencana

dilingkungan Pemerintah Kabupaten Banjar masih belum bisa dikatakan ideal dalam hal kuantitas.

Hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan sebagai pijakan bagi instansi di lingkungan pemerintah daerah dalam perbaikan pelayanan publik di tahun yang akan datang.

*(Tambah info tentang keuangan pada level sasaran)*

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KEUANGAN
1	Terfasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja Baru, dengan capaian	Tingkat Kesempatan Kerja	Rp 12.453.995.443
2	Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi dan SDM Kawasan Ex. Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex. Transmigrasi Yang Berkembang	Rp 206.253.000

**CONTENTS**

kata pengantar	2
Ringkasan Eksekutif	3
DAFTAR ISI	5
DAFTAR TABEL	7
BAB I Pendahuluan	8
A. MAKSUD DAN TUJUAN LAPORAN .....	8
B. TUGAS DAN FUNGSI.....	8
C. ISU STRATEGIS .....	14
D. sistematika penyajian.....	16
bab II perencanaan kinerja	17
A. INDIKATOR KINERJA UTAMA.....	17
BAB III AKuntabilitas Kinerja	26
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	26
a.1 Target dan Realisasi Kinerja Tujuan Dan Sasaran Tahun 2024	26
a.2 PERBANDINGAN Realisasi dan capaian DENGAN tahun sebelumnya	36
a.3 Realisasi Kinerja Tahun 2024 dan Target Kinerja Sasaran Tahun akhir periode Renstra	44
A.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/kegagalan capaian kinerja.....	48
A.5 Sasaran 1. TERFASILITASINYA PENYEDIAAN LAPANGAN KERJA BARU	48
1. Peningkatan Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja	63
2. Optimalisasi Layanan Penempatan Tenaga Kerja	63
3. Mendorong Program Wirausaha dan Kewirausahaan	63
4. Meningkatkan Kemitraan dengan Dunia Industri	64
5. Penguatan Regulasi dan Kebijakan Tenaga Kerja	64
6. Pengembangan Program Padat Karya dan Sektor Ekonomi Kreatif	64
7. Evaluasi dan Monitoring Secara Berkala	64
6. Analisis ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA.....	69

7. Analisis PROGRAM/KEGIATAN YANG MENUNJUKAN KEBERHASILAN ATAUPUN KEGAGALAN PENCAPAIAN pERNYATAAN KINERJA.....	74
8. Rekomendasi dan tindak lanjut.....	88
B. REALISASI ANGGARAN .....	90
BAB IV Penutup	100
A. Kesimpulan .....	100
B.    Saran-saran	100
Lampiran	101

## DAFTAR TABEL

TABEL 1 Tabel Permasalahan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi .....	13
TABEL 2.1 Tabel Tujuan Dan Sasaran Strategis Tahun 2024 .....	18
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024 .....	19
Tabel 3.1 Skala Nilai Perangkat Kinerja.....	27
Tabel 3.2 Realisasi Kinerja DISNAKERTRANS Tahun 2024 .....	27
Tabel 3.3 Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja Tahun 2024 dengan Tahun sebelumnya.....	36
Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Periode Akhir .....	44
Tabel 3.6 Realisasi Indikator Sasaran Terfasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja Baru Tenaga Kerja Tahun 2024.....	49
Tabel 3.7 Realisasi Indikator Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang Tahun 2024.	65
Tabel 3.8 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	69
Tabel 3.9 Tabel Analisis Program / Kegiatan Menunjukkan Keberhasilan Ataupun Kegagalan .....	74
Tabel 3.10 Tabel Rekomendasi dan Tindak Lanjut LHE AKIP Tahun 2024 .....	82
Tabel 3.11 Tabel Simpulan Hasil Evaluasi .....	84
Tabel 3.13 Realisasi Anggaran Berdasarkan Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan .....	85
Tabel 3.14 Realisasi Anggaran Untuk Mewujudkan Sasaran Kinerja Organisasi sesuai dengan Dokumen Perjanjian Kinerja .....	91

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. MAKSUD DAN TUJUAN LAPORAN**

#### **A.1 Maksud Laporan**

1. Salah satu bentuk pertanggung jawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintah Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar selama kurun waktu 1 tahun.
2. Memberikan Informasi Perkembangan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.
3. Memberikan Informasi Perkembangan Realisasi Fisik dan Keuangan yang dikelola Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.
4. Menemukan alternatif pemecahan permasalahan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran.

#### **A.2 Tujuan Laporan**

1. Untuk salah satu alat untuk mendapatkan masukan Stakeholder demi perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.
2. Menjadi sumber untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang.
3. Sebagai Sarana Laporan Pelaksanaan tugas Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar kepada Bupati.
4. Sebagai proses evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dan perbaikan yang berkelanjutan di pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui perbaikan pelayanan publik.

### **B. TUGAS DAN FUNGSI**

#### **1. TUGAS POKOK**

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab Kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

#### **2. FUNGSI**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati;
2. Pembinaan pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
3. Pembinaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan hubungan industrial;
4. Pemberian pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi;

5. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;

- a. Sekretariat : Mempunyai tugas membantu dinas dalam merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol, serta pelayanan publik.
- b. Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi : Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- c. Bidang Tenaga Kerja : Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perencanaan Tenaga Kerja.
- d. Bidang Hubungan Industrial : Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintahan di bidang hubungan industrial dan syarat kerja yang meliputi penyelenggaraan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.

### 3. DASAR HUKUM

Guna memantapkan pelaksanaan kewenangan dibidang (Urusan yang diampu SKPD) , maka berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh (SKPD) Kabupaten Banjar berlandaskan pada beberapa pedoman sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 09 Tahun 2015 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 2 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dana Susunan Perangkat Daerah;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 9 Tahun 2024 Tentang Perubahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024;
8. Peraturan Bupati Banjar Nomor 25 Tahun 2022 tentang Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi;

9. Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
10. Peraturan Bupati Banjar Nomor 36 Tahun 2024 Tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024.

#### **4. STRUKTUR ORGANISASI**

Struktur organisasi SKPD terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - Sub Bagian Perencanaan
  - Sub Bagian Keuangan ;
  - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Tenaga Kerja, terdiri dari :
  - Seksi Penempatan Tenaga Kerja ;
  - Seksi Perencanaan Tenaga Kerja
4. Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari :
  - Seksi Hubungan Industrial;
  - Seksi Syarat Kerja Dan Jaminan Sosial.
5. Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, terdiri dari
  - Seksi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - Seksi Transmigrasi



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2024

## 5. KEPEGAWIAN

No	Jabatan	Eselon				Golongan				Tingkat Pendidikan							
		I	II	III	IV	IV	III	II	I	S3	S2	S1	D4	D3	SMA	SMP	SD
1.	Kepala Dinas		1			1					1						
2.	Sekretaris			1		1					1						
3.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian				1		1					1					
4.	Kepala Sub Bagian Perencanaan				1		1				1						
5.	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset				1		1					1					

6.	Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi			1		1				1							
7.	Kepala Seksi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja				1	1				1							
8.	Kepala Seksi Transmigrasi				1	1				1							
9.	Kepala Bidang Tenaga Kerja			1		1				1							
10.	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja				1	1				1							
11.	Kepala Seksi Perencanaan Tenaga Kerja				1	1				1							
12.	Kepala Bidang Hubungan Industrial			1		1				1							
13.	Kepala Seksi Persyaratan Kerja Dan Jaminan Sosial				1	1				1							
14.	Kepala Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial				1	1				1							
15.	JF Mediator Hubungan Industrial Madya					1				1							

16.	JF Mediator Hubungan Industrial Muda					1						1					
17.	JF Pengantar Kerja Ahli Pertama						2					2					
18.	JF Analis Sumber Daya Manusia Apartur Ahli Pertama						1					1					
19.	Pelaksana						7	2	1			4		1	5		
<b>Jumlah</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tujuan yang ingin dicapai adalah Menurunnya Angka Pengangguran di Kab. Banjar yang diawali dengan meningkatnya persentase tenaga kerja yang ditempatkan dan menurunnya persentase sengketa hubungan industrial. Tujuan ini sangat erat kaitannya dengan keberadaan institusi yang mengurus ketenagakerjaan yang membantu Kepala Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Identifikasi permasalahan ketenagakerjaan dilakukan melalui proses analisis pohon masalah ketenagakerjaan kemudian diperoleh mapping matriks masalah pokok, masalah dan akar masalah. Sehingga hirarki permasalahan tersusun secara “cascading” (berjenjang) dan disajikan dalam bentuk diagram pohon masalah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih menghadapi permasalahan yaitu masih Tingginya angka pengangguran dan kualitas produktivitas tenaga kerja yang rendah

**Tabel I**  
**Tabel Permasalahan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi**

No.	Pokok Masalah	Masalah	Akar Maslah
1.	Peluang seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja untuk bisa terserap dalam pasar kerja atau dapat bekerja	Masih rendahnya skill Angkatan Kerja	Rendahnya tenaga kerja yang terampil dan professional
		Minimnya layanan pasar kerja sebagai fasilitasi <i>link and match</i>	Kurangnya keahlian dari lowongan di pasar kerja
2.	Wilayah Ex.Transmigrasi yang	Kurangnya SDM Ex.Transmigrasi	Rendahnya kualitas produktivitas warganya

	belum berkembang		yang belum bisa bersaing secara ekonomi
			Sulitnya sarana dan prasarana menuju ke daerah tersebut

### C. ISU STRATEGIS

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Beberapa isu strategis yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian antara lain :

#### 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 di dominasi 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 di pengaruhi oleh melebarnya ketimpangan ekonomi karena peran digitalisasi;
8. Masih rendahnya hasil produktivitas tenaga kerja dalam hitungan perjam;
9. Masih tingginya angka pengangguran terbuka dan rendahnya kualitas angkatan kerja dibandingkan kebutuhan industri, 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 sistem hubungan industrial perusahaan yang harmonis untuk mewujudkan ketenangan berusaha dan nyaman bekerja diantaranya :

- a. Pendidikan dan penyuluhan hubungan industrial perusahaan untuk seluruh tenaga kerja dalam rangka meningkatkan pemahaman peratiran 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. Penyempurnaan sitem pengupahan
- h. 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.

#### **KETRANSMIGRASIAN**

1. Kabupaten Banjar memiliki 19 (sembilan belas) UPT Eks. Transmigrasi di 6 (enam) Kecamatan yaitu :
  - Kecamatan Sungai Pinang
  - Kecamatan Cintapuri Darussalam
  - Kecamatan Paramasan
  - Kecamatan Aluh-Aluh
  - Kecamatan Martapura Barat
  - Kecamatan Sungai Tabuk

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

#### **D. SISTEMATIKA PENYAJIAN**

Sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2024 disusun sebagai berikut :

Kata Pengantar;

Daftar Isi;

Ringkasan Eksekutif;

Pada Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang.

##### **Bab I Pendahuluan**

Menjelaskan tentang latar belakang, Kedudukan, Tugas Pokok dan fungsi (struktur organisasi), Aspek Strategis dan permasalahan utama.

##### **Bab II Perencanaan Kinerja Tahun 2024**

Menjelaskan tentang Rencana Strategis dan Perjanjian/Penetapan Kinerja Tahun 2024.

##### **Bab III Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024**

Menjelaskan Capaian Kinerja Organisasi tahun 2024 dan Realisasi Anggaran Tahun 2024.

##### **Bab IV Penutup**

Menjelaskan kesimpulan dan Saran

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### A. INDIKATOR KINERJA UTAMA

#### Tujuan Dan Sasaran Perangkat Daerah

Perencanaan Kinerja mengacu pada visi Bupati Kabupaten Banjar yang merupakan rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada keadaan ideal dimasa depan yang diharapkan dan mampu menjadi daya tarik atau motivasi setiap aparat di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar untuk mencapainya, visi juga mendorong timbulnya rasa percaya antar setiap aparat dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar yang pada akhirnya menjadi konsensus bersama untuk diwujudkan.

Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Periode 2021-2026 memberikan arah terhadap kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, program perangkat daerah, lintas satuan kerja perangkat daerah dan program kewilayahan. Untuk itu, perencanaan pembangunan 5 tahun ke depan diarahkan untuk mencapai perwujudan **Visi Pembangunan Kabupaten Banjar 2021-2026, yaitu :**

**“Terwujudnya Kabupaten Banjar Maju, Mandiri Dan Agamis”**

Indikator kinerja merupakan alat atau sarana yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (reliable) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya.

Selanjutnya indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggung jawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Berbagai peraturan perundang- undangan sudah mewajibkan instansi pemerintah untuk menentukan indikator kinerja pada saat membuat perencanaan. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar mampu urusan Ketanagakerjaan. Berdasar urusan dan program yang diampu, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar mendukung pencapaian menurunkan angka pengangguran. Misi Kabupaten Banjar yang tercantum pada RPJMD yaitu :

Misi 1 : Peningkatan Kualitas Hidup Dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Misi 2 : Peningkatan Ekonomi Yang Berkualitas Berbasis Kerakyatan Dan Pemerataan Daerah Yang Berkeadilan.

Pengukuran pencapaian misi dapat dilihat melalui pencapaian tujuan dan sasaran yang telah dilengkapi dengan indikator-indikator kinerja sasaran. Keseluruhan indikator kinerja utama untuk *Tingkat Kesempatan Kerja* dan *Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang* sebanyak 2 (Dua) indikator.

**Tabel 2.1**  
**Tabel Tujuan Dan Sasaran Strategis Tahun 2024**

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Perhitungan	Target 2024
1	Menurunnya Angka Pengangguran		Tingkat Pengangguran Terbuka	$TPT = (\text{Jumlah Pengangguran} : \text{Jumlah Angkatan Kerja}) \times 100$	2.72%
2		TerFasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja Baru	Tingkat Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) sama dengan jumlah penduduk yang bekerja dibagi angkatan kerja ( $TKK = a / b \times 100$ % ) ketranganan : a = Jumlah penduduk Bekerja b = Jumlah Angkatan Kerja Untuk jumlah penduduk yang bekerja dan jumlah angkatan kerja merujuk pada data statistik tahun terakhir.	97.30%
3		TerFasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi dan SDM di Kawasan Ex.Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Jumlah kawasan ex. Transmigrasi yang memiliki keragaman produksi / Jumlah kawasan ex.transmigrasi keseluruhan x 100%	21.05%

## B. PERJANJIAN KINERJA

Penyusunan perjanjian kinerja tahun 2024 mengacu pada Renstra Perubahan Tahun 2021-2026. Secara garis besar perjanjian kinerja tahunan tahun 2024 meliputi (1) sasaran strategis, dengan pengukuran pencapaian sejumlah sasaran tersebut dilakukan melalui (1) indikator kinerja sasaran beserta targetnya. Perjanjian kinerja telah ditetapkan secara berjenjang (pohon kinerja) mulai dari eselon II, eselon III dan eselon IV sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 2.2**  
**Perjanjian Kinerja Tahun 2024**

NO	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target	Satuan	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Terfasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru	Tingkat Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja = Jumlah Penduduk Yang Bekerja : Jumlah Angkatan Kerja x 100	97.30%	Persen		Rp 12.453.995.443	Kepala Dinas
2	Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi Dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Jumlah Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Keragaman Produksi : Jumlah Kawasan Ex.Transmigrasi Keseluruhan x 100	21.05%	Persen		Rp 206.253.000	Kepala Dinas
3	Terselenggaranya urusan penyusunan program perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian	Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern	Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern = $\Sigma$ ( Unsur Kinerja Utama x 40%) + (Unsur	85 Nilai	Nilai Indeks	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 8.309.125.201	Plt Sekretaris

			Kepatuhan x 30%) + (Unsur Pelayanan Umum x 30%)					
4	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja perangkat daerah yang berkualitas	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat	100%	Persen	Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 53.217.400	Kasubag Perencanaan
5	Pelaksanaan Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah Yang Berkualitas	Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu	Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu	100%	Persen	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 4.271.881.631	Kasubag Keuangan
6	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	100%	Persen	Kegiatan : Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah	Rp 100.000.000	Kasubag Umum & Kepegawian
7	Terselenggaranya Kegiatan Kantor	Persentase Penyelenggaraan	Persentase Penyelenggaraan Penunjang	100%	Persen	Kegiatan : Administrasi Umum	Rp 1.673.036.458	Kasubag Umum &

		Penunjang Administrasi Umum Perkantoran	Administrasi Umum Perkantoran			Perangkat Daerah		Kepegawian
8	Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Sesuai dengan Kebutuhan	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	100%	Persen	Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 1.365.405.000	Kasubag Umum & Kepegawian
9	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	100%	Persen	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 845.584.712	Kasubag Umum & Kepegawian
10	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	(PDRB Harga Konstan : Jumlah Tenaga Kerja : Jumlah Jam Kerja 1 Tahun)	Rp 22.884 / Jam	Rupiah / Jam	Program : Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 1.046.236.800	Kabid Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
11	Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi	Jumlah Kawasan Ex.Transmigrasi Yang	31.58%	Persen	Program : Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp 206.253.000	Kabid Pelatihan Kerja, Produktiv

			Berkembang / Jumlah Kawasan Ex.Transmigrasi Keseluruhan x 100					itas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
12	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi / Non Kompetensi	Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi	Jumlah Peserta Yang Dilatih Dibagi Jumlah Angka Pengangguran Pada Tahun N x 100	9.20%	Persen	Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Rp 1.021.059.800	Kasi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
13	Meningkatnya Partisipasi / Dukungan Perusahaan Terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas	Jumlah Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas Tahun n dibagi Jumlah Perusahaan Yang Wajib Lapor Tahun n x 100	3.85%	Persen	Kegiatan : Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	Rp 25.177.000	Kasi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
14	Terwujudnya Pengembangan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Jumlah Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi	4 Kawasan Wilayah	Kawasan Wilayah	Kegiatan : Pengembangan Satuan Permukiman	Rp 206.253.000	Kasi Transmigrasi

						Pada Tahap Kemandirian		
15	Peningkatan Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	(Jumlah Pencaker (Pencari Kerja) Yang Ditempatkan / Jumlah Pencaker Yang Terdaftar x 100)	34%	Persen	Program : Penempatan Tenaga Kerja	Rp 348.389.500	Kabid Tenaga Kerja
16	Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan	Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun	(Jumlah Dokumen DiSusun / Total Keseluruhan Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) di Akhir Periode x 100)	42.10%	Persen	Program : Perencanaan Tenaga Kerja	Rp 36.641.542	Kabid Tenaga Kerja
17	Meningkatnya Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar	200 Lowongan	Lowongan	Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 54.208.000	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
18	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi melalui bursa tenaga kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar	900 Orang	Orang	Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp 193.101.000	Kasi Penempatan Tenaga Kerja

19	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan	Jumlah PMI (Pra Dan Purna) Yang Diberikan Fasilitasi Perlindungan Tahun n dibagi Jumlah PMI (Pra Dan Purna) Yang Terdata Tahun n	100%	Persen	Kegiatan : Perlindungan PMI (Pra Dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 101.080.500	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
20	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun	4 Dokumen	Dokumen	Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Rp 36.641.542	Kasi Perencanaan Tenaga Kerja
21	Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan Yang Menerapkan Tata Kelola Yang Kerja Yang Layak / Jumlah Perusahaan x 100	35%	Persen	Program : Hubungan Industrial	Rp 2.713.602.400	Kabid Hubungan Industrial
22	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dan	Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang	Jumlah Perusahaan Yang Aktif Mensahkan Peraturan	40%	Persen	Kegiatan : Pengesahaan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran	Rp 52.568.100	Plt Kasi Persyaratan Kerja Dan

	Undang undang Cipta Kerja	didaftarkan oleh perusahaan	Perusahaan / Jumlah Perusahaan x 100			Perjanjian Kerja Bersama Untuk Yang Mempunyai Wilayah Kerja Lebih Dari 1 (Satu) Kabupaten/Kota		Jaminan Sosial
23	Tersedianya Fasilitas Penyelesaian Kasus Industrial	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	Jumlah perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan ke Disnaker dibagi dengan jumlah perselisihan Hubungan Industrial yang dilaporkan dikali 100%.	100%	Persen	Kegiatan : Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 2.661.034.300	Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

#### A.1 TARGET DAN REALISASI KINERJA TUJUAN DAN SASARAN TAHUN 2024

Terdapat beberapa tahapan di dalam melakukan pengukuran kinerja, tahapan yang pertama adalah penetapan kinerja, pengumpulan data kinerja, dan cara pengukuran kinerja. Untuk penetapan kinerja telah dimuat dalam bab II mengenai rencana kinerja tahun 2024.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara menggunakan indikator kinerja kegiatan. Pengukuran dilakukan dengan memanfaatkan sumber data kinerja yang diperoleh dari data internal instansi dan data eksternal yang berasal dari luar instansi baik berupa data primer maupun sekunder.

Pengukuran kinerja mencakup kinerja kegiatan yang merupakan tingkat capaian target dari masing-masing indikator (masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak), dan kinerja sasaran yakni tingkat pencapaian sasaran dengan indikator yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja.

Untuk mengukur kinerja sasaran pengukuran kinerjanya dilakukan dengan memperhatikan kondisi masing-masing capaian kegiatan, menggunakan rumus :

- Jika semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik maka digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator kinerja} = (\text{Realisasi} / \text{Rencana}) \times 100 \%$$

- Jika Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, untuk kondisi demikian digunakan rumus:

$$\text{Capaian Indikator kinerja} = ((\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana}) / \text{Rencana}) \times 100 \%$$

DISNAKERTRANS Kab. Banjar telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Penetapan Kinerja DISNAKERTRANS Kab. Banjar tahun 2024 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja seperti dijelaskan pada table berikut.

**Tabel 3.1**  
**Skala Nilai Perangkat Kinerja**

Dalam melakukan pengukuran dan penilaian kinerja menggunakan kriteria penilaian berikut (Permendagri 86/2017)

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	91% ≤ 100%	Berhasil
2	76 % ≤ 90%	Tinggi
3	66% ≤ 75%	Sedang
4	51% ≤ 65%	Rendah
5	≤ 50 %	Sangat Rendah

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh (SKPD)Kab. Banjar dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis (SKPD)Kab. Banjar beserta target dan capaian realisasinya dirinci dalam table berikut :

**Tabel 3.2**  
**Realisasi Kinerja DISNAKERTRANS Tahun 2024**

No	Tujuan/Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Satuan	Realisasi	Capaian %	Kriteria
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Menurunnya Angka Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	2.72%	Persen	2.71%	100.36 %	Berhasil
2	Terfasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru	Tingkat Kesempatan Kerja	97.30%	Persen	97.30%	100%	Berhasil
3	Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi Dan SDM Kawasan Ex. Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex. Transmigrasi Yang Berkembang	21.05%	Persen	21.05%	100%	Berhasil
4	Terselenggaranya urusan penyusunan program perencanaan,	Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern	85 Nilai	Nilai Indeks	91.65 Nilai	107.82 %	Berhasil

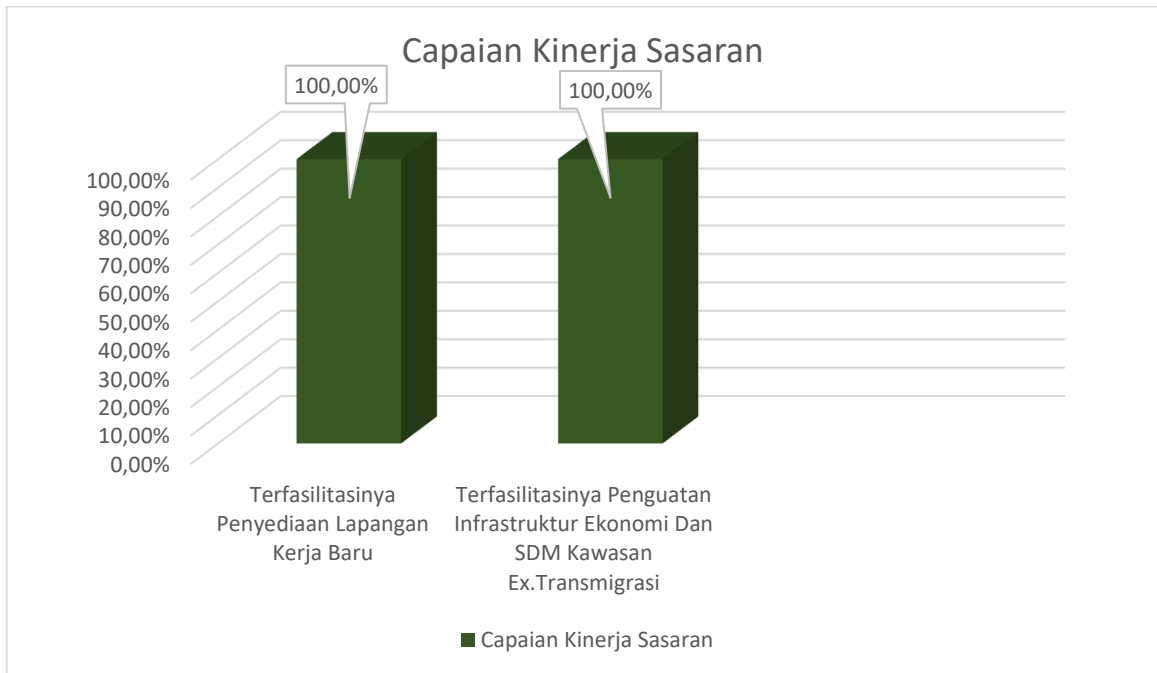
	keuangan, umum dan kepegawaian						
5	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja perangkat daerah yang berkualitas	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat Mutu	100%	Persen	100%	100%	Berhasil
6	Pelaksanaan Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah Yang Berkualitas	Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu	100%	Persen	100%	100%	Berhasil
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	100%	Persen	100%	100%	Berhasil
8	Terselenggaranya Kegiatan Kantor	Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran	100%	Persen	100%	100%	Berhasil
9	Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Sesuai dengan Kebutuhan	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	100%	Persen	100%	100%	Berhasil
10	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	100%	Persen	100%	100%	Berhasil

11	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 22.884 / Jam	Rupiah / Jam	Rp 23.303 / Jam	101.830 %	Berhasil
12	Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi	31.58%	Persen	31.58%	100%	Berhasil
13	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi / Non Kompetensi	Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi	9.20%	Persen	13.28%	144.35 %	Berhasil
14	Meningkatnya Partisipasi / Dukungan Perusahaan Terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas	3.85%	Persen	5.35%	138.96 %	Berhasil
15	Terwujudnya Pengembangan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	4 Kawasa n Wilayah	Kawasan Wilayah	6 Kawasan Wilayah	150%	Berhasil
16	Peningkatan Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	34%	Persen	37.9%	111.47 %	Berhasil
17	Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan	Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun	42.10%	Persen	42.10%	100%	Berhasil
18	Meningkatnya Pelayanan	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di	200 Lowong an	Lowongan	389 Lowongan	194.50 %	Berhasil

	antarkerja di daerah kabupaten	wilayah Kabupaten Banjar					
19	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi melalui bursa tenaga kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar	900 Orang	Orang	1026 Orang	114%	Berhasil
20	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan	100%	Persen	100%	100%	Berhasil
21	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun	4 Dokumen	Dokumen	4 Dokumen	100%	Berhasil
22	Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan	35%	Persen	36.18%	103.37 %	Berhasil
23	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang undang Cipta Kerja	Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Perusahaan	40%	Persen	36.18%	90.45%	Tinggi

24	Tersedianya Fasilitas Penyelesaian Kasus Industrial	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100%	Persen	100%	100%	Berhasil
----	---	---	------	--------	------	------	----------

*ilustrasi gambar/grafik*



Sebagai upaya dalam menurunkan angka pengangguran, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi menetapkan 2 (dua) kinerja Sasaran Strategis untuk Kepala Perangkat Daerah dan 1 (satu) Tujuan yaitu :

Tujuan *Menurunnya Angka Pengangguran* dengan Indikator Tingkat Kesempatan Kerja, Pada Tahun 2024 :

- Jumlah Pengangguran = 8.604
  - Jumlah Angkatan Kerja = 317.696
- Jadi  $8.604 : 317.696 \times 100 = 2.71\%$  dari target **2.72%** dengan capaian **100.36%**

A. Sasaran Stratgeis yang pertama Kepala Perangkat Daerah *Terfasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja Baru* dengan Indikator Tingkat Kesempatan Kerja, Pada tahun 2024 :

- Tenaga Kerja yang terserap
  - a. PKWT = 50 Orang
  - b. Jumlah Penduduk Bekerja = 309.092 (BPS Kab.Banjar 2024)  
Jadi  $309.092 + 50 = 309.142$
- Jumlah Penduduk Angkatan Kerja = 317.696 (BPS Kab.Banjar 2024)

- Tingkat Kesempatan kerja =  $309.142 : 317.696 \times 100 = 97.30\%$  dari target **97.30%** dengan capaian **100%**

B. Pada Sasaran Strategis yang kedua Kepala Perangkat Daerah *Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur, Ekonomi Dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi* dengan Indikator Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang. Pada Tahun 2024 :

- Jumlah Kawasan Ex.Transmigrasi yang memiliki keragaman produksi s.d TW IV = ada 4 Kawasan
  - a. Desa Sungai Batang Kec. Martapura Barat
  - b. Desa Sindang Jaya Kec. Cintapuri Darusalam
  - c. Desa Simpang Lima Kec. Cintapuri Darusalam
  - d. Desa SumberBaru Kec.Sungai Pinang
- Jumlah Kawasan Ex.Transmigrasi keseluruhan = 19 Kawasan
- Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang =  $4 : 19 \times 100 = 21.05\%$  dari target **21.05%** dengan capaian **100%**

1. Sasaran Kinerja Ess III yang diampu oleh *Sekretaris* Terselenggaranya urusan penyusunan program perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian dengan Indikator Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern dengan Realisasi 91.65 Nilai dari target 85 Nilai dengan capaian 107.82%.

- a. Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh *Kasubag Perencanaan* Tercapainya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja perangkat daerah yang berkualitas dengan Indikator Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu realisasi 100% dari target 100% dengan capaian 100%.
- b. Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu oleh *Kasubag Keuangan* Pelaksanaan Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah dengan Indikator Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu realisasi 100% dari target 100% dengan capaian 100%.
- c. Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu oleh *Kasubag Umum & Kepegawian* :
  - Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah dengan Indikator Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu realisasi 100% dari target 100% dengan capaian 100%;
  - Terselenggaranya Kegiatan Kantor dengan Indikator Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran realisasi 100% dari target 100% dengan capaian 100%;
  - Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana sesuai dengan kebutuhan dengan indikator Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan realisasi 100% dari target 100% dengan capaian 100%;
  - Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik dengan indikator Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi.

2. Sasaran Kinerja Ess III yang diampu oleh *Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi* Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja. Pada tahun 2024 yaitu = 13.829.330.000.00
- Jumlah Penduduk Bekerja = 309.092 (Data BPS Kab.Banjar 2024)
  - 1920 (jumlah jam kerja selama 1 tahun( 5 hari kerja x 8 jamx 4 minggu x 12 bulan)
  - Jadi  $13.829.330.000.000 : 309.092 = 44.741.792,08779263$   
 $44.741.792,08779263 : 1920$  (jumlah jam kerja selama 1 tahun( 5 hari kerja x 8 jamx 4 minggu x 12 bulan) = Rp 23.303 / Jam dari target Rp 22.884 / Jam dengan capaian 101.830%.
- a. Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu oleh *Kasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja* Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi / Non Kompetensi dengan indikator Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi. Pada tahun 2024 peserta yang di latih sebanyak 368 orang, 2021 s,d 2023 sebanyak 775, jadi :
- Peserta yang dilatih sebanyak = 1.143 Orang
  - Jumlah angka pengangguran = 8.604 Orang (BPS Kab Banjar 2024)  
 $1.143 : 8.604 \times 100 = 13.28 \%$  (Realisasi 2024) dari target 9.20% dengan capaian 144.35%
- b. Sasaran Kinerja Ess Iv yang masih diampu *Kasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja* Meningkatnya Partisipasi / Dukungan Perusahaan Terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas. Pada tahun 2024 :
- Perusahaan yang menerapkan Program Peningkatan Produktifitas pada Tahun n sebanyak 25 Perusahaan
  - Perusahaan yang Wajib Laportahun n sebanyak 467 Perusahaan
  - Jadi  $25 : 467 = 5.35\%$  (Realisasi 2024) dari target 3.85% dengan capaian 138.96%
3. Sasaran Kinerja Ess III kedua yang masih diampu *Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi* Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang dengan indikator Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi. Pada tahun 2024 Jumlah Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi ada 6 Kawasan Wilayah :
- Desa Sungai Batang Kec. Martapura Barat
  - Desa Abumbun Jaya Kec. Sungai Tabuk
  - Desa Simpang Lima Kec. Cintapuri Darussalam
  - Desa Sumber Baru Kec. Sungai Pinang
  - Desa Abumbun Jaya Kec. Sungai Tabuk
  - Desa Karya Makmur Kec. Cintapuri Darussalam
  - Jumlah UPT Transmigrasi keseluruhan ada 19 UPT  
 $6 : 19 \times 100 = 31.58\%$  (realisasi 2024) dari target 31.58% dengan capaian 100%.

- a. Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu *Kasi Transmigrasi* Terwujudnya Pengembangan Permukiman Pada Tahap Kemandirian dengan indikator Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian s.d Tw IV ada 6 Kawasan Wilayah dari target 4 Kawasan Wilayah dengan capaian 150%.
4. Sasaran Kinerja Ess III yang diampu *Kepala Bidang Tenaga Kerja* yang pertama Peningkatan Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja dengan indikator Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota. Pada tahun 2024 :
- Jumlah Pencaker (Pencari Kerja) yang ditempatkan = 389 Orang
  - Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar = 1026 Orang
- $389 : 1026 \times 100 = 37.9\%$  (Realisasi) dari target 34% dengan capaian 111.47%
- a. Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu *Kasi Penempatan Tenaga Kerja* :
- Meningkatnya Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten dengan indikator Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar sebanyak 389 lowongan realisasinya dari target 200 lowongan dengan capaian 194.50%
  - Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi melalui bursa tenaga kerja dengan indikator Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar sebanyak 1026 orang realisasinya dari target 900 orang dengan capaian 114%
  - Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna) dengan indikator Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan. Pada tahun 2024 Jumlah PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan Tahun n ada 31 Orang dibagi Jumlah PMI (Pra dan Purna) yang terdaya tahun n ada 31 orang dikali 100 = 100% (realisasi) dari target 100% dengan capaian 100%.
5. Sasaran Kinerja Ess III yang diampu *Kepala Bidang Tenaga Kerja* kedua Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan dengan indikator Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun. Pada tahun 2024 :
- Jumlah dokumen yang disusun s.d 2023 ada 4 dokumen
  - Jumlah dokumen yang disusun di tahun 2024 ada 4 dokumen, jadi dokumen yang disusun s.d tahun 2024 ada 8 dokumen
  - Total keseluruhan dokumen RTK diakhir periode ada 19 dokumen
- Jadi,  $8 : 19 \times 100 = 42.10\%$  realisasinya dari target yang ditetapkan 42.10% dengan capaian 100%.
- a. Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu *Kasi Perencanaan Tenaga Kerja* Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja dengan indikator Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun tahun 2024 ada 4 dokumen dari target 4 dokumen dengan capaian 100%.
6. Sasaran Kinerja Ess III yang diampu *Kepala Bidang Hubungan Industrial* Hubungan Industrial Yang Harmonis dengan Indikator Persentase perusahaan yang menerapkan tata

kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan dengan perhitungan :

- Peraturan Perusahaan s.d 2024 = 169 Perusahaan
  - BPJS Ketenagakerjaan s.d 2024 = 169 Perusahaan
  - LKS Bipartit = 10 Perusahaan
  - Jumlah Perusahaan Yang Menerapkan Tata Kelola Yang Layak = 169 Perusahaan
  - Jumlah Perusahaan yang Dibina = 467 Perusahaan
- Jadi,  $169 : 467 \times 100 = 36.18\%$  realisasinya pada tahun 2024 dari target 35% dengan capaian 103.37%.

a. Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu *Kasi Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial* Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang undang Cipta Kerja dengan indikator Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Perusahaan, dengan perhitungan :

- Jumlah Perusahaan yang aktif mensahkan Perusahaan = 169 Perusahaan
  - Jumlah Perusahaan yang dibina = 467 Perusahaan
- Jadi  $169 : 467 \times 100 = 36.18\%$  realisasi tahun 2024 dari target 40% dengan capaian 90.45%.

b. Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu *Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* Tersedianya Fasilitas Penyelesaian Kasus Industrial dengan indikator Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan, dengan perhitungan:

- Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan = 11 Perkara
- Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Yang Dilaporkan = 11 Perkara

Jadi,  $11 : 11 \times 100 = 100\%$  realisasi tahun 2024 dari target 100% dengan capaian 100%.

## A.2 PERBANDINGAN REALISASI DAN CAPAIAN DENGAN TAHUN SEBELUMNYA

Perjanjian Kinerja Tahun 2024 merupakan bagian dari kinerja strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar sebagaimana yang tercantum pada perubahan Renstra Periode Tahun 2021-2026. Pencapaian kinerja dengan tahun sebelumnya untuk mengetahui kecenderungan/trend meningkat atau menurun dari tahun sebelumnya. Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja Tahun 2024 dengan Tahun sebelumnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja Tahun 2024 dengan Tahun sebelumnya**

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2024		Tahun 2023		Tahun 2022		Keterangan
				Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Terfasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru	Tingkat Kesempatan Kerja	Persen	97.30%	100%	97.27%	100.85%	97.28%	101.04 %	
2	Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi Dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Persen	21.05%	100%	15.78%	101.81%	15.7%	149.52 %	

3	Terselenggaranya urusan penyusunan program perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian	Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern	Nilai Indeks	91.65 Nilai	107.82%	84.38 Nilai	114.02%	77.49%	106%	
4	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja perangkat daerah yang berkualitas	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat Mutu	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
5	Pelaksanaan Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah Yang Berkualitas	Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
6	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

		Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu								
7	Terselenggaranya Kegiatan Kantor	Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
8	Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Sesuai dengan Kebutuhan	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
9	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
10	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah/Jam	Rp 23.303/Jam	101.830%	Rp 22.677/Jam	109.160%	Rp 21.321/Jam	104.68%	
11	Kawasan Ex.Transmigrasi	Persentase Pengembangan	Persen	31.58%	100%	21.05%	135.806%	21.05%	200.48%	

	Yang Berkembang	Kawasan Ex.Transmigrasi								
12	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi / Non Kompetensi	Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi	Persen	13.28%	144.35%	9.19%	229.75%	3.08%	78.77%	
13	Meningkatnya Partisipasi / Dukungan Perusahaan Terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas	Persen	5.35%	138.96%	2.57%	100%	1.28%	100%	
14	Terwujudnya Pengembangan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Kawasan Wilayah	6 Kawasan Wilayah	150%	4 Kawasan Wilayah	133.33%	4 Kawasa Wilayah	200%	
15	Peningkatan Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui	Persen	37.9%	111.47%	39%	162.5%	85%	404.76 %	

		mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota								
16	Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan	Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun	Persen	42.10%	100%	100%	100%	100%	100%	<i>Pada Tahun 2024 Ada perubahan di nomenklatur ( dari 050-5889 tahun 2021 menjadi 900.1.15-1317 Tahun 2023) sehingga adanya review Renstra dan perubahan target juga</i>
17	Meningkatnya Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah	Lowongan	389 Lowongan	194.50%	357 Lowongan	238%	357 Lowongan	238%	

		Kabupaten Banjar								
18	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi melalui bursa tenaga kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar	Orang	1026 Orang	114%	1083 Orang	127.411 %	1303 Orang	162.88 %	
19	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
20	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun	Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	100%	100%	100%	<i>Pada tahun 2024 Ada perubahan di nomenklatur ( dari 050-5889 tahun 2021 menjadi 900.1.15-1317 Tahun 2023) sehingga adanya</i>

										<i>review Renstra dan perubahan target dan satuan juga</i>
21	Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan	Persen	36.18%	103.37%	34.96%	139.84%	33.67%	146.39 %	
22	Meningkatnya kepatuhan Perusahaanaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang undang Cipta Kerja	Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Perusahaan	Persen	36.18%	90.45%	39.84%	166%	33.41%	151.86 %	

23	Tersedianya Fasilitas Penyelesaian Kasus Industrial	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	Persen	100%	100%	100%	100%	30.33%	606.60 %	<i>Pada tahun 2023 ada Reviu Renstra sehingga perubahan Target</i>
----	---	---	--------	------	------	------	------	--------	----------	--

Berdasarkan data pada tabel 3.3 Sasaran Strategis Tefasilitasinya penyediaan Lapangan Kerja Baru dengan indikator Tingkat Kesempatan Kerja pada tahun 2024 mengalami kenaikan 0.03% dengan realisasi 97.30% pada tahun 2024 dari realisasi 97.27% pada tahun 2023. Diakibatkan pada tahun 2024 angka pengangguran turun sebesar 0.02% dengan realiasi 2.71% dari tahun 2023 dengan realisasi 2.73%.

Beberapa Faktor pada tahun 2024 Tingkat Kesempatan Kerja mengalami kenaikan dan Tingkat Pengangguran Terbuka Mengalami penurunan:

1. Pertumbuhan ekonomi yang stabil dan signifikan menciptakan lebih banyak lapangan kerja, sehingga meningkatkan kesempatan kerja dan menurunkan pengangguran;
2. Aktif dalam menyediakan pelatihan kerja, mendorong kewirausahaan, serta menjalankan kebijakan yang memprioritaskan penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran.

Sedangkan berdasarkan tabel 3.3 Sasaran Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi Dengan indikator Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang realisasi pada tahun 2024 mengalami kenaikan 21.05% dari realisasi tahun 2023 15.78% dikarenakan ada 4 kawasan Transmigrasi yang memiliki keragaman produksi.

### A.3 REALISASI KINERJA TAHUN 2024 DAN TARGET KINERJA SASARAN TAHUN AKHIR PERIODE RENSTRA

Indikator kinerja sasaran Tahun 2024 merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra Periode Tahun 2021-2026. Pencapaian kinerja tahun 2024 Renstra dibandingkan dengan capaian kinerja tahun terakhir periode Perubahan Renstra 2024, untuk mengetahui kemampuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar selama 1 (satu) tahun kedepan dalam mencapai target akhir periode. Perbandingan antara realisasi kinerja Tahun 2024 dan Target Periode Akhir Renstra adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Periode Akhir**

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2024	Target Periode Akhir Renstra (2026)	Persentase Capaian Periode Akhir Renstra (2026)
1	2	3	4	5	6	7
1	Terfasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru	Tingkat Kesempatan Kerja	Persen	97.30%	97.50%	97.79%
2	Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi Dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Persen	21.05%	31,5%	66.82%
3	Terselenggaranya urusan penyusunan program perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian	Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern	Nilai Indeks	91.65 Nilai	86 Nilai	106.56%
4	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja perangkat daerah yang berkualitas	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu	Persen	100%	100%	100%
5	Pelaksanaan Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah Yang Berkualitas	Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah	Persen	100%	100%	100%

		Tepat Waktu Dan Tepat Mutu				
6	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	Persen	100%	100%	100%
7	Terselenggaranya Kegiatan Kantor	Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran	Persen	100%	100%	100%
8	Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Sesuai dengan Kebutuhan	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	Persen	100%	100%	100%
9	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	Persen	100%	100%	100%
10	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah/Jam	Rp 23.303 / Jam	Rp 23.100/Jam	100.87%
11	Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi	Persen	31.58%	52.63%	60%
12	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi / Non Kompetensi	Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi	Persen	13.28%	9.40%	141.27%
13	Meningkatnya Partisipasi / Dukungan Perusahaan Terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas	Persen	5.35%	5%	107%
14	Terwujudnya Pengembangan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Kawasan Wilayah	6 Kawasan Wilayah	6 Kawasan Wilayah	100%

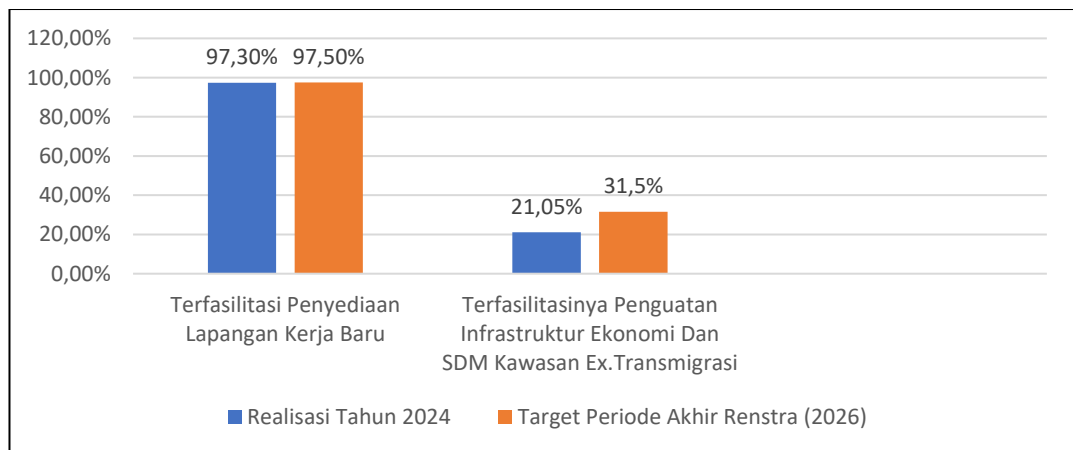
15	Peningkatan Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	Persen	37.9%	54%	70.18%
16	Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan	Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun	Persen	42.10%	100%	42.10%
17	Meningkatnya Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar	Lowongan	389 Lowongan	200 Lowongan	194.5%
18	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi melalui bursa tenaga kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar	Orang	1026 Orang	1000 Orang	102.6%
19	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitas Perlindungan	Persen	100%	100%	100%
20	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun	Dokumen	4 Dokumen	6 Dokumen	66.66%
21	Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan	Persen	36.18%	55%	65.78%
22	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang undang Cipta Kerja	Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Perusahaan	Persen	36.18%	60%	60.3%

23	Tersedianya Fasilitas Penyelesaian Kasus Industrial	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	Persen	100%	100%	100%
----	---	---	--------	------	------	------

Sumber : Data Simondalev Kab.Banjar dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab.Banjar

Berdasarkan data tabel 3.4 Sasaran Terfasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja baru indikator Tingkat Kesempatan Kerja dengan realiasi tahun 2024 97.30% dan target akhir periode renstra 2026 97.50% dengan persentase capaian akhir periode renstra 97.79%.

Sedangkan Sasaran Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi Dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi indikator Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang dengan realisasi tahun 2024 21.05% dan target akhir periode renstra 2026 31.5% dengan persentase capaian akhir periode renstra 66.82%.



## A.5 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN CAPAIAN KINERJA

Dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar menggunakan 2 (dua) sasaran target kinerja Terasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja Baru dan Terasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi. Sasaran tersebut akan dijabarkan sebagai berikut :

### A.5 SASARAN 1. TERFASILITASINYA PENYEDIAAN LAPANGAN KERJA BARU

Sebagai upaya dalam menurunkan angka pengangguran, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi menetapkan sasaran kinerja untuk terfasilitasinya penyediaan lapangan kerja baru, sasaran kinerja diatas diukur dengan indikator Tingkat Kesempatan Kerja.

#### Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)

Tingkat kesempatan kerja (TKK) adalah ukuran yang menggambarkan persentase angkatan kerja yang telah bekerja atau terlibat dalam aktifitas perekonomian, Indikator tingkat kesempatan kerja menunjukkan kesempatan angkatan kerja untuk berpartisipasi secara ekonomi di semua sektor kegiatan.

kegiatan perekonomian menggambarkan peluang masyarakat mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dirinya sekaligus berpartisipasi untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa atas faktor produksi dalam kegiatan ekonomi.

Kesempatan berpartisipasi dalam kegiatan perekonomian menggambarkan peluang masyarakat mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dirinya sekaligus berpartisipasi untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa atas faktor produksi dalam kegiatan ekonomi di Kabupaten Banjar.

Hasil evaluasi capaian kinerja Terasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja Baru melalui indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja, terdapat 1 indikator kinerja dengan capaian **Berhasil**. Pencapaian indikator Sasaran Strategis (IKU) Kepala Perangkat Daerah tersebut ditunjang dengan capaian indikator kinerja level dibawahnya sebagaimana dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3.6****Realisasi Indikator Sasaran Terfasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja Baru Tenaga Kerja Tahun 2024**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)
Tingkat Kesempatan Kerja	97.30%	97.30%	100%
Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern	85 Nilai	91.65 Nilai	107.82%
Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu	100%	100%	100%
Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu	100%	100%	100%
Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	100%	100%	100%
Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran	100%	100%	100%
Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	100%	100%	100%
Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	100%	100%	100%
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 22.884 / Jam	Rp 23.303 / Jam	101.83%
Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi	9.20%	13.28%	144.35%
Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas	3.85%	5.35%	138.96%
Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	34%	37.9%	111.47%
Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun	42.10%	42.10%	100%

Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar	200 Lowongan	389 Lowongan	194.50%
Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar	900 Orang	1026 Orang	114%
Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan	100%	100%	100%
Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun	4 Dokumen	4 Dokumen	100%
Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan	35%	36.18%	103.37%
Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Perusahaan	40%	36.18%	90.45%
Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100%	100%	100%

Berdasarkan data pada table 3.6 bahwa pencapaian indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja 100% dengan realisasi 97.30% dari target 97.30% yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar.

**Faktor Keberhasilan Indikator Kinerja ini adalah :**

Faktor Keberhasilan Upaya Pemerintah Kabupaten Banjar dalam Indikator Kinerja Tingkat Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan indikator kinerja yang dilaksanakan pada tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Indikator Kinerja Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern :
  - Komitmen dan Kempimpinan Kepala SKPD yang proaktif dan teladan dalam memenuhi peraturan;
  - Implementasi SPIP yang efektif menjadi dasar untuk pengawasan dan kepatuhan internal;
  - Identifikasi risiko dan langka mitigasi diterapkan dengan baik;
  - Monitoring kinerja dilakukan secara berkala sehingga target-target kepatuhan dapat dicapai;
  - Kerjasama yang bai kantar bidang dalam SKPD, sehingga program-program berkaitan dengan IKKI dapat dilaksanakan secara terintegrasi.

- b. Indikator Kinerja Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu :
- Pemantauan langsung oleh pimpinan memastikan semua dokumen diselesaikan sesuai jadwal;
  - SOP (Standar Operasional Prosedur) perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja diterapkan dengan jelas dan konsisten;
  - Mekanisme kerja yang terstruktur membantu setiap unit menyelesaikan tugas tepat waktu;
  - Kerja sama yang solid antara unit perencanaan, keuangan, dan evaluasi mendukung penyusunan dokumen secara terintegrasi;
  - Rapat koordinasi berkala memperkuat komunikasi dan menyelesaikan kendala dengan cepat;
  - SDM yang memahami peraturan terkait perencanaan, penganggaran, dan evaluasi mampu menyusun dokumen dengan akurasi tinggi;
  - Evaluasi pasca-penyelesaian dokumen membantu mencegah pengulangan kesalahan di masa mendatang.
- c. Indikator Kinerja Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu :
- Kepemimpinan yang proaktif dalam memastikan penyusunan dokumen keuangan sesuai target waktu dan standar mutu;
  - Pemantauan langsung oleh kepala SKPD terhadap proses penyusunan dan validasi dokumen keuangan;
  - Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk penyusunan, pengelolaan, dan pelaporan keuangan telah diterapkan secara konsisten;
  - Kerja sama antara unit perencanaan, keuangan, dan pelaporan sangat baik, sehingga alur data berjalan lancar.
- d. Indikator Kinerja Persentase Administrasi Kepegawain Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu :
- Pemantauan langsung terhadap penyelesaian tugas administrasi sesuai jadwal yang telah ditetapkan;
  - Kolaborasi antara bagian kepegawain dengan unit kerja lain di SKPD memastikan data kepegawain yang diperlukan tersedia tepat waktu;
  - Administrasi kepegawain disesuaikan dengan kebutuhan nyata organisasi, seperti penyesuaian terhadap perubahan struktur organisasi;
  - Semua dokumen administrasi disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti PP tentang Manajemen PNS;
  - Penghargaan bagi staf kepegawain yang menunjukkan kinerja optimal meningkatkan semangat kerja.
- e. Indikator Kinerja Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran :
- Pimpinan SKPD memberikan arahan yang jelas dalam penyelenggaraan administrasi umum perkantoran;

- Staf administrasi yang memiliki keahlian dalam pengelolaan tugas perkantoran mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat;
  - Penggunaan sumber daya, seperti alat tulis kantor (ATK), perangkat kerja, dan infrastruktur penunjang, dikelola dengan baik untuk mendukung kelancaran administrasi;
  - Penyesuaian terhadap regulasi terbaru dilakukan secara responsif untuk menjaga relevansi proses administrasi.
- f. Indikator Kinerja Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan :
- Penyusunan Rencana Kebutuhan Pemeliharaan (RKP) yang jelas dan terukur sesuai dengan kebutuhan barang milik daerah;
  - Prioritas pemeliharaan ditentukan berdasarkan urgensi dan kondisi barang untuk memastikan penggunaan anggaran yang efektif;
  - Pelaksanaan monitoring berkala terhadap kondisi fisik BMD memastikan barang selalu dalam kondisi baik dan siap digunakan;
  - Digitalisasi data BMD mempermudah proses pengawasan dan pengambilan keputusan;
  - Kepatuhan terhadap aturan memastikan proses pemeliharaan berjalan sesuai standar;
  - Arsip pemeliharaan yang lengkap membantu memastikan semua kebutuhan pemeliharaan tercatat dan terdokumentasi.
- g. Indikator Kinerja Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi :
- Penyusunan rencana kebutuhan jasa penunjang pelayanan umum kantor dilakukan secara komprehensif sesuai kebutuhan operasional;
  - Identifikasi kebutuhan dilakukan dengan baik, mencakup jasa kebersihan, keamanan, logistik, serta kebutuhan administratif lainnya;
  - Rapat koordinasi rutin memastikan kebutuhan jasa penunjang terpenuhi sesuai jadwal dan standar yang ditentukan;
  - Alokasi anggaran yang memadai untuk pembiayaan jasa penunjang pelayanan umum kantor.
2. Indikator Kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja :
- Penyusunan program kerja yang terfokus pada peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan sektor kerja;
  - Pelaksanaan pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi pencari kerja dan tenaga kerja melalui program pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar;
  - Kerja sama dengan lembaga pelatihan kerja (LPK) untuk menyediakan pelatihan berbasis kompetensi;
  - Pemanfaatan teknologi secara efektif dan efisien;

- Lingkungan pelatihan yang kondusif untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan keterampilan;
  - Sosialisasi yang aktif kepada masyarakat tentang manfaat pelatihan dan pentingnya memiliki sertifikat kompetensi;
  - Evaluasi rutin terhadap program pelatihan untuk memastikan keberhasilannya dalam menghasilkan lulusan yang kompeten.
- b. Indikator Kinerja Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi :
- Kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dirancang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja;
  - Peningkatan jumlah dan kualitas lembaga pelatihan yang terakreditasi untuk mendukung sertifikasi kompetensi;
  - Penyediaan fasilitas pelatihan yang bagus, seperti peralatan praktik yang sesuai dengan standar;
  - Sosialisasi yang aktif kepada masyarakat tentang manfaat pelatihan dan pentingnya memiliki sertifikat kompetensi.
- c. Indikator Kinerja Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktivitas :
- Semakin banyak perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas tenaga kerja, yang berdampak positif pada efisiensi operasional dan daya saing Perusahaan;
  - Adanya kebijakan dari pemerintah yang mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan dan efisiensi kerja;
  - Sosialisasi aktif kepada perusahaan mengenai manfaat dan pentingnya penerapan program peningkatan produktivitas;
  - Pelibatan perusahaan besar sebagai contoh sukses untuk mendorong perusahaan lain mengadopsi praktik serupa;
  - Studi kasus dan berbagi pengalaman dari perusahaan yang telah sukses meningkatkan produktivitasnya.
3. Indikator Kinerja Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/Kota :
- Efektivitas layanan antar kerja dalam menyalurkan tenaga kerja ke berbagai sektor, baik di dalam maupun luar negeri;
  - Peningkatan kapasitas petugas antar kerja dalam memberikan pelayanan yang cepat dan tepat sasaran;
  - Kemitraan strategis dengan perusahaan dalam negeri untuk menyerap lebih banyak tenaga kerja local;
  - Sosialisasi dan Bimbingan Karir bagi Pencari Kerja;
  - Perlindungan tenaga kerja yang memastikan mereka bekerja dalam kondisi yang aman dan layak.

- b. Indikator Kinerja Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kab.banjar :
- Kemitraan strategis dengan perusahaan lokal dan nasional dalam menyediakan informasi lowongan kerja;
  - Penggunaan platform digital dan sistem informasi ketenagakerjaan untuk mempercepat penyebaran informasi lowongan kerja;
  - Pelaksanaan job fair secara rutin, baik secara langsung maupun virtual, untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja;
  - Adanya investasi baru yang masuk ke Kabupaten Banjar, menciptakan lebih banyak kebutuhan tenaga kerja;
  - Penyebarluasan informasi lowongan kerja melalui media sosial, website resmi dinas, dan grup komunitas pencari kerja;
  - Pendataan berkala terhadap kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor untuk memastikan keseimbangan antara pencari kerja dan lowongan yang tersedia.
- c. Indikator Kinerja Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar :
- Digitalisasi sistem pendaftaran, seperti portal atau aplikasi online untuk mempermudah pencari kerja mendaftar;
  - Layanan pendaftaran yang mudah dan cepat, baik secara langsung maupun daring, sehingga menarik lebih banyak tenaga kerja untuk mendaftar;
  - Peningkatan kesadaran masyarakat tentang pentingnya terdaftar di sistem ketenagakerjaan untuk mendapatkan akses informasi lowongan kerja dan pelatihan;
  - Sosialisasi melalui media sosial, website resmi, dan papan pengumuman di kantor desa/kecamatan untuk menjangkau lebih banyak tenaga kerja;
  - Kewajiban bagi tenaga kerja tertentu untuk terdaftar, terutama bagi mereka yang mengikuti program pelatihan dan penempatan kerja;
  - Kerja sama dengan desa dan kecamatan dalam mendata tenaga kerja potensial yang belum terdaftar.
- d. Indikator Kinerja Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan :
- Keberhasilan dalam memberikan fasilitasi perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI), baik sebelum berangkat (pra) maupun setelah kembali (purna);
  - Kebijakan dan Regulasi Yang Kuat;
  - Koordinasi dengan instansi terkait, seperti BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia), Kemenaker, dan Kementerian Luar Negeri untuk memastikan perlindungan yang optimal;
  - Penyuluhan dan sosialisasi bagi calon PMI mengenai hak dan kewajiban, risiko kerja, dan prosedur kerja yang aman;
  - Pemberian pelatihan keterampilan dan sertifikasi kompetensi, sehingga PMI lebih siap bekerja di luar negeri;
  - Pendampingan dalam proses administrasi dan legalisasi dokumen agar PMI berangkat dengan prosedur resmi dan aman;

- Pendataan PMI purna untuk memastikan mereka mendapatkan perlindungan dan akses program keberlanjutan;
  - Program reintegrasi PMI, seperti pelatihan wirausaha, bantuan modal usaha, dan akses ke pekerjaan di dalam negeri;
  - Pemantauan dan pendataan PMI secara real-time, baik sebelum berangkat, selama bekerja, maupun setelah kembali.
4. Indikator Kinerja Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun :
- Efektivitas koordinasi, kebijakan, dan implementasi strategi perencanaan ketenagakerjaan di daerah;
  - Ketersediaan Data Ketenagakerjaan yang Akurat dan Terkini;
  - Pengumpulan data tenaga kerja secara berkala melalui survei, kerja sama dengan perusahaan, dan pencatatan administrasi ketenagakerjaan;
  - Koordinasi yang Efektif antar Instansi;
  - Keterlibatan stakeholder, termasuk asosiasi pekerja, akademisi, dan pelaku industri dalam perencanaan strategis tenaga kerja;
  - Pelatihan dan bimbingan teknis dalam perencanaan tenaga kerja berbasis data dan analisis tren industry;
  - Penggunaan metodologi yang lebih modern dalam perencanaan, seperti analisis proyeksi kebutuhan tenaga kerja dan skenario ketenagakerjaan di masa depan.
- b. Indikator Kinerja Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun :
- Perencanaan yang Terstruktur dan Berbasis Data;
  - Keterlibatan stakeholder ketenagakerjaan, termasuk asosiasi pekerja, akademisi, dan pelaku usaha dalam penyusunan rencana tenaga kerja;
  - Penyusunan dokumen mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan kebijakan ketenagakerjaan nasional;
  - Pelatihan dan peningkatan kapasitas dalam penyusunan rencana tenaga kerja berbasis riset dan data;
  - Pemanfaatan metode perencanaan tenaga kerja yang lebih inovatif dan strategis;
  - Evaluasi rutin terhadap dokumen rencana tenaga kerja guna memastikan kesesuaian dengan kondisi terkini;
  - Penyempurnaan dokumen di tahun berikutnya berdasarkan hasil evaluasi dan perkembangan pasar kerja.
5. Indikator Kinerja Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan :
- Implementasi peraturan ketenagakerjaan secara ketat, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan regulasi turunan lainnya;
  - Sosialisasi kebijakan tenaga kerja kepada perusahaan agar memahami kewajiban dan manfaat tata kelola kerja yang layak;

- Penguatan regulasi di tingkat daerah untuk memastikan perusahaan mematuhi standar ketenagakerjaan yang berlaku
  - Monitoring dan evaluasi berkala terhadap kepatuhan perusahaan dalam menerapkan tata kelola kerja yang layak;
  - Bimbingan teknis dan pendampingan bagi perusahaan yang belum memenuhi standar tata kelola kerja;
  - Sosialisasi mengenai manfaat PP/PKB, LKS Bipartit, PKWT, dan struktur skala upah bagi kelangsungan usaha dan kesejahteraan pekerja;
  - Evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan tata kelola kerja yang layak.
- b. Indikator Kinerja Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Perusahaan :
- Penyuluhan kepada perusahaan mengenai kewajiban penyusunan Peraturan Perusahaan (PP), pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan;
  - Bimbingan teknis bagi HR perusahaan dalam penyusunan dokumen ketenagakerjaan yang sesuai dengan regulasi;
  - Peningkatan intensitas pengawasan terhadap perusahaan yang belum menyusun dan mengesahkan PP serta mencatatkan PKWT;
  - Semakin banyak perusahaan memahami manfaat kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, terutama dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis;
  - Kampanye kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bersama BPJS untuk meningkatkan jumlah perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya;
  - Evaluasi rutin terhadap kepatuhan perusahaan dan kendala yang dihadapi dalam pengesahan PP dan pencatatan PKWT.
- c. Indikator Kinerja Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan :
- Sistem Mediasi yang Efektif;
  - Penyediaan mediator hubungan industrial yang profesional dan berpengalaman dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan;
  - Pendekatan mediasi yang mengedepankan win-win solution, sehingga kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) merasa mendapatkan solusi yang adil;
  - Penyelenggaraan mediasi secara cepat dan tepat waktu, menghindari eskalasi konflik lebih lanjut;
  - Kepatuhan terhadap regulasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan;
  - Pendekatan preventif melalui pembinaan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan untuk mengurangi potensi konflik;
  - Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pelanggaran norma kerja yang berpotensi menimbulkan perselisihan;
  - Dukungan kebijakan dari pimpinan dalam memastikan setiap perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan baik.

### **Faktor Penghambat Indikator Kinerja ini adalah :**

Faktor Penghambat dalam Indikator Kinerja Tingkat Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan indikator kinerja yang dilaksanakan pada tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. Indikator Kinerja Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern :
  - Kurangnya pemahaman dan sosialisasi terhadap regulasi baru, sehingga membutuhkan waktu untuk diterapkan secara optimal;
  - Kurangnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi spesifik di bidang kepatuhan dan tata kelola pemerintahan;
  - Kebutuhan peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi, agar kinerja intern lebih akurat dan berbasis data.
- a. Indikator Kinerja Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu :
  - Seringnya perubahan kebijakan dari pusat atau daerah, yang memerlukan penyesuaian dalam waktu singkat;
  - Perbedaan persepsi dalam penyusunan dokumen, mengakibatkan revisi berulang yang memperlambat penyelesaian;
  - Keterbatasan data yang akurat dan terkini, yang menyebabkan perlunya validasi berulang sebelum dokumen disusun.
- b. Indikator Kinerja Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu :
  - Frekuensi perubahan peraturan keuangan dan akuntansi, baik dari pusat maupun daerah, memerlukan adaptasi cepat;
  - Proses audit dan pengawasan yang panjang, sehingga penyelesaian dokumen membutuhkan waktu tambahan untuk memastikan penyelesaian;
  - Masih adanya tantangan dalam integrasi sistem keuangan daerah, menyebabkan keterlambatan dalam penginputan.
- c. Indikator Kinerja Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu :
  - Kesulitan dalam mendapatkan data pegawai yang lengkap dan valid, terutama bagi pegawai dengan riwayat mutasi atau promosi yang kompleks;
  - Sistem administrasi kepegawaian berbasis digital belum sepenuhnya optimal, sehingga beberapa tahapan masih memerlukan pencatatan manual;
  - Perbedaan pemahaman dalam penyusunan dokumen administrasi kepegawaian, menyebabkan perlunya revisi berulang sebelum disahkan.
- d. Indikator Kinerja Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran :
  - Tingginya volume pekerjaan administrasi, terutama terkait surat-menyurat, pengarsipan, dan penyusunan laporan, yang memerlukan ketelitian dan waktu lebih lama;
  - Sistem pengarsipan yang belum sepenuhnya terintegrasi secara digital, menyebabkan kesulitan dalam pencarian dan pemrosesan dokumen;

- Masih adanya penggunaan dokumen fisik yang dominan, meningkatkan risiko kehilangan atau kerusakan dokumen penting;
  - Ketatnya prosedur administrasi dalam penggunaan anggaran operasional, sehingga setiap pengeluaran memerlukan tahapan verifikasi yang cukup Panjang.
- e. Indikator Kinerja Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan :
- Prioritas anggaran yang lebih mengarah pada kegiatan lain, sehingga pemeliharaan barang milik daerah seringkali tertunda atau tidak maksimal;
  - Kurangnya database yang memadai dan terupdate, menyebabkan kesulitan dalam mengevaluasi kondisi barang dan kebutuhan pemeliharaan tepat waktu;
  - Keterlambatan dalam pelaporan kondisi barang, sehingga pemeliharaan yang diperlukan bisa terlewat atau terlambat dilakukan;
  - Barang milik daerah yang tidak terpakai atau tidak efektif, seringkali dibiarkan tanpa pemeliharaan karena tidak ada prioritas untuk pemeliharaan barang yang jarang digunakan.
- f. Indikator Kinerja Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi :
- Prioritas anggaran untuk kebutuhan lain, seperti program utama dinas, dapat menyebabkan keterbatasan pada peningkatan kualitas layanan penunjang;
  - Keterlambatan dari pihak penyedia jasa, baik dalam pengiriman barang maupun dalam pelaksanaan layanan penunjang lainnya;
  - Infrastruktur dan Fasilitas yang Belum Optimal;
  - Belum adanya mekanisme evaluasi layanan penunjang yang sistematis, sehingga kendala yang terjadi tidak segera tertangani.
- g. Indikator Kinerja Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan :
- Proses pengadaan suku cadang atau jasa pemeliharaan yang memerlukan waktu lebih lama dari yang direncanakan;
  - Keterbatasan tenaga teknis yang berkompeten dalam pemeliharaan aset dapat menyebabkan kendala dalam pelaksanaan pemeliharaan.
- h. Indikator Kinerja Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi :
- Pengadaan jasa penunjang sering kali memerlukan prosedur administratif yang Panjang;
  - Adanya keterbatasan anggaran di awal tahun atau perubahan kebijakan anggaran.
2. Indikator Kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja :
- Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh variasi beban kerja, di mana periode sibuk bisa meningkatkan produktivitas sementara periode rendah aktivitas bisa menjadi penghambat;
  - Tenaga kerja kurang memiliki keterampilan yang sesuai atau butuh pelatihan lebih lanjut.

- a. Indikator Kinerja Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi :
    - Keterbatasan jumlah atau kualitas instruktur yang memiliki keahlian sesuai standar sertifikasi;
    - Beberapa peserta mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi standar ujian sertifikasi;
    - Tidak semua peserta memahami pentingnya sertifikasi atau memiliki motivasi yang cukup untuk menyelesaikan pelatihan dan mengikuti ujian sertifikasi;
    - Beberapa peserta mungkin mengalami kendala ekonomi atau kesulitan akses ke Lokasi.
  - b. Indikator Kinerja Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas :
    - Tidak semua perusahaan memahami pentingnya program peningkatan produktivitas atau memiliki komitmen untuk menerapkannya secara optimal;
    - Beberapa perusahaan, terutama UMKM, mungkin menghadapi keterbatasan dana, tenaga ahli, atau teknologi yang diperlukan untuk menerapkan program ini secara efektif;
    - Ketidakstabilan ekonomi atau persaingan bisnis yang ketat dapat membuat perusahaan lebih fokus pada kelangsungan bisnis jangka pendek dibandingkan peningkatan produktivitas jangka Panjang;
    - Beberapa perusahaan mungkin enggan mengadopsi metode baru karena merasa nyaman dengan sistem lama atau khawatir terhadap potensi risiko perubahan.
3. Indikator Kinerja Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota :
    - Tidak semua perusahaan memiliki lowongan yang sesuai dengan keterampilan tenaga kerja yang tersedia;
    - Banyak tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga memerlukan pelatihan tambahan sebelum bisa ditempatkan;
    - Beberapa tenaga kerja tidak mengetahui adanya layanan antar kerja yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja, sehingga peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan melalui mekanisme ini berkurang;
    - Proses administratif seperti dokumen persyaratan atau perizinan untuk bekerja di luar negeri sering kali menjadi kendala dalam penempatan tenaga Kerja;
    - Kondisi ekonomi yang tidak stabil atau persaingan ketat di dunia kerja bisa menyebabkan banyak tenaga kerja sulit mendapatkan pekerjaan meskipun telah terdaftar dalam layanan antar Kerja;
    - Beberapa tenaga kerja mungkin memilih pekerjaan dengan kriteria tertentu, seperti lokasi atau gaji yang lebih tinggi, sehingga menolak penempatan yang sebenarnya tersedia.

- a. Indikator Kinerja Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar:
- Banyaknya lowongan kerja tidak selalu diiringi dengan jumlah tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai, sehingga beberapa lowongan mungkin sulit terisi;
  - Tidak semua pencari kerja mengetahui adanya lowongan yang tersedia, terutama jika informasi tidak tersebar dengan baik melalui platform resmi atau media sosial
  - Sebagian besar lowongan hanya berasal dari sektor tertentu, seperti perdagangan atau manufaktur, sementara sektor lain minim membuka lowongan, maka kesempatan bagi pencari kerja bisa tetap terbatas;
  - Kondisi ekonomi yang kurang stabil dapat membuat perusahaan lebih selektif dalam merekrut tenaga kerja atau bahkan menunda perekrutan;
  - Beberapa perusahaan mungkin menetapkan persyaratan yang terlalu tinggi, sehingga banyak pencari kerja tidak memenuhi syarat meskipun lowongan tersedia.
- b. Indikator Kinerja Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar :
- Masih banyak tenaga kerja yang belum mengetahui pentingnya mendaftar di Dinas Tenaga Kerja atau belum memahami manfaatnya, seperti akses ke pelatihan, lowongan kerja, dan perlindungan tenaga Kerja;
  - Tidak semua pencari kerja memiliki akses ke informasi pendaftaran, terutama di daerah terpencil atau yang memiliki keterbatasan internet dan media komunikasi;
  - Beberapa sektor pekerjaan yang tersedia mungkin kurang diminati oleh pencari kerja, sehingga mereka enggan mendaftar meskipun kesempatan kerja terbuka;
  - Banyak tenaga kerja yang terdaftar mungkin tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar kerja, sehingga mereka tetap mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan.
- c. Indikator Kinerja Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan :
- Pengurusan dokumen seperti paspor, visa, perizinan kerja, dan asuransi tenaga kerja sering mengalami keterlambatan akibat prosedur yang Panjang;
  - Banyak Pekerja Migran Indonesia (PMI), terutama di daerah terpencil, yang belum memahami hak-hak mereka dan prosedur perlindungan yang tersedia, sehingga tidak aktif mencari fasilitasi dari pemerintah;
  - Koordinasi Antar Lembaga yang Belum Optimal;
  - Beberapa negara tujuan PMI memiliki regulasi yang kurang mendukung perlindungan tenaga kerja asing;
  - PMI yang berangkat secara ilegal atau melalui jalur tidak resmi sulit untuk mendapatkan perlindungan dari pemerintah.

4. Indikator Kinerja Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun :
  - Data ketenagakerjaan yang tidak selalu terupdate atau sulit diakses dapat menghambat proses penyusunan dokumen perencanaan yang akurat dan sesuai kebutuhan;
  - Penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja memerlukan kolaborasi antara pemerintah daerah, sektor swasta, dan akademisi. Kurangnya koordinasi bisa memperlambat proses perencanaan;
  - Jumlah tenaga ahli dalam perencanaan tenaga kerja yang terbatas dapat menghambat efektivitas dan kualitas dokumen yang dihasilkan;
  - Adanya perubahan regulasi atau kebijakan nasional yang belum sepenuhnya sinkron dengan kebijakan daerah;
  - Tren ketenagakerjaan dan kebutuhan tenaga kerja di dunia industri berubah dengan cepat.
  - a. Indikator Kinerja Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun :
    - Data mengenai kebutuhan tenaga kerja, perkembangan sektor industri, dan tren ketenagakerjaan sering kali belum lengkap atau sulit diperoleh;
    - Perubahan cepat dalam kebutuhan industri dan perkembangan teknologi dapat membuat dokumen yang disusun cepat menjadi usang atau kurang relevan dalam waktu singkat.
  
5. Indikator Kinerja Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan :
  - Tidak semua perusahaan memahami pentingnya tata kelola kerja yang layak atau memiliki kesadaran untuk menerapkan regulasi ketenagakerjaan dengan baik;
  - Perusahaan kecil dan menengah (UMKM) sering kali menghadapi keterbatasan dana dan tenaga ahli dalam mengelola perjanjian kerja bersama (PP/PKB), skala upah, serta administrasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan;
  - Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, yang seharusnya menjadi forum komunikasi antara pekerja dan manajemen, masih kurang berfungsi secara efektif di banyak Perusahaan;
  - Regulasi terkait perjanjian kerja (PKWT), penyusunan struktur skala upah, dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan terkadang dianggap rumit oleh perusahaan, sehingga mereka enggan untuk menerapkannya secara penuh;
  - Pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan masih terbatas.
  - a. Indikator Kinerja Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Perusahaan :
    - Banyak perusahaan, terutama skala kecil dan menengah, belum memahami pentingnya penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) dan pencatatan PKWT sesuai regulasi;

- Sebagian perusahaan masih menganggap pendaftaran pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan sebagai beban tambahan;
  - Sanksi terhadap perusahaan yang belum mematuhi aturan belum diterapkan secara optimal;
  - Banyak perusahaan lebih memilih hubungan kerja yang tidak dicatat secara resmi untuk menghindari kewajiban hukum terkait PKWT dan BPJS Ketenagakerjaan;
  - Beberapa perusahaan merasa bahwa regulasi ketenagakerjaan terlalu ketat dan tidak fleksibel terhadap kebutuhan bisnis mereka, sehingga cenderung menunda atau menghindari pencatatan PP dan PKWT.
- b. Indikator Kinerja Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan :
- Beberapa kasus perselisihan ketenagakerjaan melibatkan aspek hukum yang rumit, seperti PHK massal, sengketa hak, atau perjanjian kerja yang multitafsir, sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan;
  - Tidak semua perusahaan dan pekerja memahami hak dan kewajiban mereka sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, sehingga sering terjadi perselisihan yang berulang;
  - Beberapa perusahaan enggan memenuhi putusan atau kesepakatan yang telah dicapai dalam penyelesaian perselisihan;
  - Terkadang terdapat kendala dalam penyusunan dokumen atau bukti yang dibutuhkan dalam penyelesaian perselisihan, terutama jika salah satu pihak kurang kooperatif.

**Catatan penting dalam Pencapaian :**

- 1) **Pendidikan Berkualitas** : Memastikan tersedianya akses Pendidikan berkualitas yang mencakup keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
- 2) **Pelatihan Dan Pengembangan Keterampilan** : Menyediakan Pelatihan Dan Pengembangan keterampilan bagi individu agar sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah ;
- 3) **Kewirausahaan** : Mendorong kewirausahaan sebagai alternatif dalam menciptakan peluang kerja baru;
- 4) **Peningkatan Akses** : Membuka akses bagi semua lapisan Masyarakat terhadap peluang kerja yang ada, termasuk kelompok-kelompok yang mungkin mengalami kesulitan dalam memasuki pasar kerja;
- 5) **Kemitraan Publik Dan Swasta** : Membangun kemitraan yang kuat antara sektor public dan swasta untuk menciptakan peluang kerja baru dan meningkatkan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

## **Upaya perbaikan :**

1. Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi : Merancang kurikulum pendidikan dan pelatihan yang lebih terfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja;
2. Program Magang dan Pekerjaan Sementara: Membangun kemitraan dengan perusahaan-perusahaan untuk menyediakan program magang dan pekerjaan sementara bagi para siswa dan pencari kerja yang ingin memperoleh pengalaman kerja;
3. Penguatan Kewirausahaan: Memberikan dukungan dan bimbingan kepada calon pengusaha untuk memulai usaha mereka sendiri melalui program pelatihan, akses modal, dan pengembangan jaringan bisnis;
4. Program Pengentasan Kemiskinan: Mengimplementasikan program-program pengentasan kemiskinan yang efektif, seperti bantuan sosial, pelatihan keterampilan, dan program peningkatan produktivitas bagi kelompok masyarakat yang rentan;
5. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan: Melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap program-program yang telah diimplementasikan untuk menilai efektivitasnya dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

## **Tindak Lanjut yang akan datang :**

### **1. Peningkatan Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja**

- Mengembangkan program pelatihan berbasis kebutuhan industri (link and match) untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.
- Meningkatkan jumlah peserta pelatihan yang mendapatkan sertifikasi kompetensi agar lebih siap bersaing di pasar kerja.

### **2. Optimalisasi Layanan Penempatan Tenaga Kerja**

- Memperkuat sistem informasi pasar kerja agar pencari kerja lebih mudah menemukan lowongan yang sesuai.
- Memperluas kerja sama dengan perusahaan dan dunia usaha untuk meningkatkan peluang kerja.
- Mengembangkan layanan antar kerja berbasis digital untuk mempermudah penempatan tenaga kerja.

### **3. Mendorong Program Wirausaha dan Kewirausahaan**

- Menyediakan pelatihan dan bantuan modal bagi pencari kerja yang ingin berwirausaha.

- Memfasilitasi akses permodalan dan pendampingan bisnis bagi UMKM yang dikelola oleh tenaga kerja lokal.

#### **4. Meningkatkan Kemitraan dengan Dunia Industri**

- Memperluas kerja sama dengan sektor swasta untuk menciptakan lebih banyak peluang kerja.
- Meningkatkan sinergi dengan kawasan industri dan perusahaan besar dalam membuka lapangan kerja baru.

#### **5. Penguatan Regulasi dan Kebijakan Tenaga Kerja**

- Menyusun kebijakan yang mendukung penciptaan kesempatan kerja, terutama bagi kelompok rentan (disabilitas, perempuan, pemuda, dll.).
- Mendorong perusahaan untuk lebih aktif dalam program magang dan pelatihan kerja bagi calon tenaga kerja.

#### **6. Pengembangan Program Padat Karya dan Sektor Ekonomi Kreatif**

- Meningkatkan program padat karya untuk menyerap tenaga kerja di sektor informal dan daerah pedesaan.
- Mengembangkan sektor ekonomi kreatif sebagai sumber lapangan kerja baru bagi generasi muda.

#### **7. Evaluasi dan Monitoring Secara Berkala**

- Melakukan pemantauan terhadap efektivitas program ketenagakerjaan.
- Menggunakan data dan survei untuk memahami tren ketenagakerjaan dan menyesuaikan strategi yang lebih efektif.

## **B.5 SASARAN 2. TERFASILITASINYA PENGUATAN INFRASTRUKTUR, EKONOMI DAN SDM KAWASAN EX.TRANSMIGRASI**

Dalam kawasan ex.trasn migrasi yang berkembang Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar berupaya menguatkan sumber daya, ekonomi dan serta kemampuan masyarakat ex.transmigrasi mengelola kehidupan ekonominya.

Adapun parameter desa yang berkembang adalah terdapat lebih dari 1 (satu) jenis kegiatan ekonomi penduduk, yang terdapat dalam indeks desa membangun dalam lingkup ketahanan ketahanan ekonomi

Upaya yang dilakukan dalam penanganan hal tersebut diatas adalah dengan mengadakan pembinaan, pelatihan serta penguatan infrastruktur ke kawasan ex.transmigrasi. Hasil capaian kinerja Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur, Ekonomi Dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi melalui indikator kinerja Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang, terdapat 1 indikator kinerja dengan capaian **Berhasil**. Pencapaian indikator kinerja sasaran tersebut dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Realisasi Indikator Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang Tahun 2024**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)
Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	21.05%	21.05%	100%
Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi	31.58%	31.58%	100%
Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	4 Kawasan Wilayah	6 Kawasan Wilayah	150%

Berdasarkan data pada table 3.7 bahwa ada Kawasan Ex.Transmigrasi yang memiliki keragaman produksi 4 kawasam dari 19 kawasan ex.transmigrasi keseluruhan yang berarti pencapaian kinerja 100% dengan realisasi 21.05% dari target 21.05% yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar.

**Faktor keberhasilan Indikator Kinerja ini adalah :**

1. Indikator Kinerja Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi :
  - Penyusunan rencana pengembangan kawasan ex-transmigrasi dilakukan secara sistematis berdasarkan kebutuhan masyarakat dan potensi daerah;
  - Adanya koordinasi yang baik antara pemerintah pusat, daerah, dan pihak terkait dalam menjalankan program;

- Program pemberdayaan ekonomi berbasis pertanian, perikanan, dan UMKM memberikan kesempatan bagi warga ex-transmigrasi untuk mandiri secara ekonomi;
  - Adanya dukungan dari tenaga pendamping transmigrasi dalam membantu warga mengembangkan usaha dan menyesuaikan diri dengan kondisi wilayah;
  - Dukungan dari berbagai lembaga, seperti koperasi dan perbankan, dalam menyediakan akses pembiayaan bagi Masyarakat;
  - Kesadaran masyarakat untuk mengoptimalkan lahan dan sumber daya yang tersedia guna meningkatkan taraf hidup mereka.
- a. Indikator Kinerja Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian :
- Pemberdayaan ekonomi berbasis pertanian, perkebunan, dan perikanan meningkatkan kesejahteraan warga transmigrasi;
  - Program pelatihan keterampilan bagi warga ex-transmigrasi;
  - Pengembangan sektor pertanian, perkebunan, peternakan, dan UMKM berbasis potensi local;
  - Fasilitasi akses pemasaran hasil produksi untuk meningkatkan kesejahteraan warga;
  - Kehadiran tenaga pendamping yang membantu masyarakat dalam mengelola usaha dan menyesuaikan diri dengan lingkungan;
  - Kemitraan dengan sektor swasta dalam pengembangan Pelatihan keterampilan.

**Faktor penghambat Indikator Kinerja ini adalah :**

1. Indikator Kinerja Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi :
  - Akses jalan yang masih terbatas atau rusak dapat menghambat mobilitas penduduk dan distribusi hasil produksi;
  - Kurangnya fasilitas dasar seperti listrik, air bersih, jaringan internet, dan fasilitas kesehatan yang memadai;
  - Minimnya dukungan dari sektor swasta atau investor dalam pengembangan kawasan ex-transmigrasi;
  - Keterbatasan akses pasar untuk menjual hasil pertanian dan produk lokal, sehingga pendapatan warga tidak maksimal;
  - Rendahnya keterampilan tenaga kerja di kawasan ex-transmigrasi sehingga sulit bersaing di pasar kerja atau mengelola usaha secara mandiri;
  - Minimnya program pelatihan atau sertifikasi yang dapat meningkatkan kapasitas SDM di wilayah tersebut;

- Kurangnya minat generasi muda untuk tetap tinggal dan mengembangkan wilayah ex-transmigrasi;
- Kurangnya evaluasi dan pemantauan secara berkelanjutan terhadap perkembangan kawasan sehingga sulit mengatasi permasalahan secara cepat.

**Upaya Perbaikan :**

1. Peningkatan Infrastruktur dan Fasilitas Dasar;
2. Penguatan Ekonomi dan Kemandirian Masyarakat;
3. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM);
4. Penyempurnaan Regulasi dan Kebijakan;
5. Penguatan Koordinasi dan Kolaborasi Antar Pihak Terkait;
6. Monitoring dan Evaluasi Secara Berkala.

**Catatan penting dalam Pencapaian :**

1. Dalam pencapaian Pengembangan Kawasan Transmigrasi perlu adanya Kerjasama dengan instansi/SKPD terkait;
2. Program pengembangan kawasan telah memberikan dampak positif bagi masyarakat ex-transmigrasi dalam hal infrastruktur dan ekonomi;
3. Dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah pusat, daerah, dan masyarakat, menjadi faktor utama dalam pencapaian ini.

**Tindak Lanjut Yang Akan Datang :**

**1. Peningkatan Infrastruktur dan Sarana Prasarana**

- Mempercepat pembangunan dan perbaikan akses jalan serta transportasi untuk meningkatkan konektivitas antarwilayah.
- Memastikan ketersediaan listrik, air bersih, dan layanan internet di kawasan ex-transmigrasi.
- Pembangunan fasilitas pendidikan, kesehatan, dan pasar sebagai bagian dari peningkatan kualitas hidup masyarakat.

**2. Penguatan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat**

- Mendorong pengembangan sektor pertanian, perkebunan, dan peternakan berbasis potensi lokal.

- Memfasilitasi akses pemasaran dan distribusi produk hasil pertanian serta industri kecil menengah (UMKM).
- Meningkatkan kemitraan dengan sektor swasta dan koperasi untuk mendukung usaha produktif masyarakat.

### **3. Penyediaan Program Pelatihan dan Peningkatan Keterampilan**

- Mengadakan lebih banyak pelatihan keterampilan berbasis kebutuhan pasar kerja, baik di sektor formal maupun informal.
- Meningkatkan akses sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja ex-transmigrasi agar lebih siap bersaing.
- Mengembangkan program kewirausahaan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat transmigran.

### **4. Penyediaan Akses Permodalan dan Pembiayaan**

- Memberikan kemudahan akses permodalan bagi masyarakat ex-transmigrasi melalui skema kredit usaha rakyat (KUR) atau bantuan hibah.
- Mendorong kemitraan dengan lembaga keuangan dan koperasi untuk meningkatkan akses pendanaan usaha.
- Meningkatkan insentif bagi investor dan dunia usaha untuk berkontribusi dalam pengembangan kawasan transmigrasi.

### **5. Penguatan Regulasi dan Tata Kelola**

- Menyederhanakan proses administrasi kepemilikan tanah dan legalitas usaha bagi masyarakat ex-transmigrasi.
- Menyusun kebijakan yang lebih fleksibel dalam memberikan insentif kepada investor yang ingin mengembangkan kawasan ex-transmigrasi.
- Meningkatkan pengawasan dan evaluasi program agar berjalan sesuai target dan dapat segera diperbaiki jika ada kendala.

### **6. Optimalisasi Koordinasi dan Kolaborasi Antar Stakeholder**

- Memperkuat koordinasi antara pemerintah pusat, daerah, dan instansi terkait dalam percepatan pengembangan kawasan.
- Meningkatkan keterlibatan dunia usaha, akademisi, dan organisasi sosial dalam pengembangan wilayah transmigrasi.
- Mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam perencanaan dan pengelolaan kawasan agar pembangunan lebih berkelanjutan.

## 6. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

**Tabel 3.8**  
**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja ( $\geq 100\%$ )	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi (%)
1	2	3	4	5	6
1	Terfasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru	Tingkat Kesempatan Kerja	100%	78.71%	21.29%
2	Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi Dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	100%	97.95%	2.05%
3	Terselenggaranya urusan penyusunan program perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian	Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern	107.82%	88.52%	11.48%
4	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja perangkat daerah yang berkualitas	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat Mutu	100%	98.86%	1.14%
5	Pelaksanaan Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah Yang Berkualitas	Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat	100%	95.96%	4.04%

		Waktu Dan Tepat Mutu			
6	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	100%	69.10%	3.09%
7	Terselenggaranya Kegiatan Kantor	Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran	100%	83.67%	16.33%
8	Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Sesuai dengan Kebutuhan	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	100%	81.46%	18.54%
9	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	100%	73.58%	26.42%
10	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	101.830%	98.36%	3.47%
11	Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi	100%	97.95%	2.05%

12	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi / Non Kompetensi	Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi	144.35%	98.43%	1.57%
13	Meningkatnya Partisipasi / Dukungan Perusahaan Terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas	138.96%	95.56%	4.44%
14	Terwujudnya Pengembangan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	150%	97.95%	2.05%
15	Peningkatan Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	111.47%	68.74%	31.26%
16	Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan	Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun	100%	96.47%	3.53%

17	Meningkatnya Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar	194.50%	68.43%	31.57%
18	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi melalui bursa tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar	114%	76.76%	23.24%
19	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan	100%	53.58%	46.42%
20	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun	100%	96.47%	3.53%
21	Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan	103.37%	42.15%	57.85%

22	Tersedianya Fasilitas Penyelesaian Kasus Industrial	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100%	99.86%	0.14%
----	---	---	------	--------	-------

Pada table 3.8 tentang Efisiensi Penggunaan Sumber Daya terdapat sasaran kinerja yang ada 1 (satu) kinerja yang tidak dapat di hitung Tingkat efisiensinya yaitu *Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang undang Cipta Kerja* indikator *Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Perusahaan* dengan capaian 90.45%, sedangkan serapan anggaran yang menunjukan hampir 100% yaitu kinerja *Tersedianya Fasilitas Penyelesaian Kasus Industrial* indikator *Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan* dengan Capaian 100% Serapan Anggaran 99.86% dan Tingkat Efisiensi 0.14%.

## 7. ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN YANG MENUNJUKAN KEBERHASILAN ATAUPUN KEGAGALAN PENCAPAIAN PERNYATAAN KINERJA

Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja disertai uraian penjelasan tabel dibawah ini :

**Tabel 3.9**  
**Tabel Analisis Program / Kegiatan Menunjukkan Keberhasilan Ataupun Kegagalan**

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan	Capaian	Analisis
1	2	3	4	5	6	7	9
1	Terselenggaranya urusan penyusunan program perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian	Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern	107.82%	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern	107.82 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan kebijakan dan regulasi di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi</li> <li>- Pengelolaan administrasi perkantoran, surat-menyurat, dan arsip dinas</li> <li>- Monitoring dan evaluasi program kerja dinas</li> <li>- Penyusunan dan pelaksanaan anggaran dinas (DPA-SKPD)</li> <li>- Pengelolaan dan pelaporan keuangan dinas</li> <li>- tenaga kerja dan transmigrasi</li> <li>- Pengelolaan dan pemeliharaan aset dinas</li> <li>- Rekrutmen, mutasi, dan pengembangan karier pegawai</li> <li>- Pelatihan dan peningkatan kapasitas pegawai</li> </ul>

							<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan data dan laporan statistik ketenagakerjaan dan transmigrasi</li> <li>- Koordinasi dan fasilitasi program pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan perlindungan pekerja</li> </ul>
2				<p>Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</p>	<p>Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu</p>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan Dokumen Reviu Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Ke Dua Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab.Banjar</li> <li>- Penyusunan Rencana Kerja (Renja)</li> <li>- Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK)</li> <li>- Penyusunan Data dan Analisis Ketenagakerjaan serta Transmigrasi</li> <li>- Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran (RKA)</li> <li>- Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)</li> <li>- Pemantauan dan Evaluasi Realisasi Anggaran</li> <li>- Penyusunan Laporan Kinerja Triwulanan</li> <li>- Monitoring dan Evaluasi (Monev) Program dan Kegiatan</li> <li>- Penyusunan LKJIP, LKPJ dan LPPD</li> <li>- Evaluasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)</li> <li>- Koordinasi dengan Pemerintah Pusat, Provinsi, dan Daerah</li> </ul>
3				<p>Kegiatan : Administrasi Keuangan</p>	<p>Persentase Dokumen Keuangan Perangkat</p>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA-SKPD)</li> </ul>

				Perangkat Daerah	Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA-SKPD)</li> <li>- Pengelolaan Kas dan Penerimaan Daerah</li> <li>- Pengelolaan Pengeluaran Keuangan</li> <li>- Penyusunan Surat Pertanggungjawaban (SPJ)</li> <li>- Penyusunan Laporan Realisasi Anggaran (LRA)</li> <li>- Penyusunan Laporan Keuangan SKPD</li> <li>- Verifikasi Dokumen Keuangan</li> <li>- Evaluasi Efisiensi dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan</li> <li>- Penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Keuangan</li> </ul>
4				Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan Rencana Kebutuhan Pegawai</li> <li>- Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi (RPK)</li> <li>- Pendataan dan Pembaruan Data Kepegawaian</li> <li>- Pengelolaan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Pegawai</li> <li>- Pemantauan Kehadiran dan Disiplin Pegawai</li> <li>- Pengelolaan Tunjangan dan Kesejahteraan Pegawai</li> <li>- Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai</li> <li>- Evaluasi Kinerja Pegawai</li> <li>- Penyusunan Laporan Kepegawaian</li> </ul>
5				Kegiatan : Administrasi Umum	Persentase Penyelenggaraan Penunjang	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan dan Pengelolaan Surat-Menyurat</li> <li>- Pengelolaan Arsip dan Dokumentasi</li> </ul>

				Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perkantoran		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelayanan Tata Usaha</li> <li>- Pemeliharaan Kantor dan Fasilitas Kerja</li> <li>- Pencatatan dan mengelola aset tetap dan barang milik daerah</li> <li>- Pengelolaan Rapat dan Acara</li> <li>- Evaluasi Sistem Administrasi Perkantoran</li> <li>- Laporan Pelaksanaan Administrasi</li> <li>- Laporan Pengelolaan Sarana dan Prasarana</li> </ul>
6				Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendataan dan Inventarisasi BMD</li> <li>- Penyusunan Rencana Pemeliharaan BMD</li> <li>- Pemeliharaan Gedung dan Infrastruktur Kantor</li> <li>- Pemeliharaan Peralatan Kantor dan Teknologi Informasi</li> <li>- Pemeliharaan Kendaraan Dinas</li> <li>- Pengelolaan Penyimpanan dan Penggunaan Barang Milik Daerah</li> <li>- Penyusunan Laporan Pemeliharaan BMD</li> </ul>
7				Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengidentifikasi Kebutuhan Jasa Penunjang</li> <li>- Penyusunan Anggaran Penyediaan Jasa penunjang</li> <li>- Jasa Kebersihan dan Keamanan Kantor</li> <li>- Pelayanan Transportasi dan Perjalanan Dinas</li> <li>- Pemeliharaan Gedung dan Peralatan Kantor</li> <li>- Pelayanan Administrasi dan Kesekretariatan</li> <li>- Penyusunan Laporan Penyediaan Jasa Penunjang</li> </ul>

8	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	101.830%	Program : Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	101.830 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan</li> <li>- Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan</li> <li>- Kerjasama dengan Dunia Usaha dan Industri</li> <li>- Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)</li> <li>- Pelatihan Berbasis Kewirausahaan</li> <li>- Pelatihan Berbasis Digital dan Teknologi</li> <li>- Penyuluhan dan Pendampingan Peningkatan Produktivitas kepada Perusahaan</li> <li>- Mengeluarkan sertifikat kompetensi sebagai bukti keterampilan</li> <li>- Evaluasi Efektivitas Pelatihan</li> </ul>
9				Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi	144.35 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifikasi Kebutuhan Pelatihan</li> <li>- Penyusunan Kurikulum Berbasis Kompetensi</li> <li>- Rekrutmen Peserta Pelatihan</li> <li>- Pelatihan Teori dan Praktik Kompetensi</li> <li>- Penilaian Kemampuan Peserta</li> <li>- Sertifikasi Kompetensi</li> <li>- Monitoring dan Tindak Lanjut Pasca Pelatihan</li> </ul>
10				Kegiatan : Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas	138.96 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifikasi dan Analisis Produktivitas Perusahaan</li> <li>- Pendataan dan Seleksi Perusahaan Sasaran</li> <li>- Evaluasi Awal Produktivitas</li> <li>- Pemberian Konsultasi dan Pendampingan Produktivitas <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penguatan Manajemen Usaha</li> <li>b. Penerapan Sistem Kerja Efektif</li> </ul> </li> </ul>

							<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Penggunaan Teknologi dan Inovasi</li> <li>- Monitoring dan Evaluasi Peningkatan Produktivitas</li> <li>- Pendampingan Pasca Konsultasi</li> <li>- Konektivitas ke Program Pengembangan Usaha</li> <li>- Peningkatan Kesadaran Budaya Produktivitas</li> </ul>
11	Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi	100%	Program : Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengelolaan Kawasan Transmigrasi</li> <li>- Pengembangan Sektor Pertanian, Perikanan, dan Peternakan</li> <li>- Pelatihan dan Pembinaan</li> <li>- Evaluasi Keberhasilan Program Transmigrasi</li> <li>- Penyusunan Strategi Keberlanjutan Kawasan</li> <li>- Sinergi dengan Pihak Terkait</li> </ul>
12				Kegiatan : Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	150%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan produktivitas, Pengembangan Ekonomi dan Kemandirian</li> <li>- Menyediakan pelatihan kewirausahaan dan manajemen usaha bagi warga transmigran</li> <li>- Pengembangan Infrastruktur Permukiman</li> <li>- Pelatihan dan Pembinaan kepada warga Transmigrasi</li> <li>- Meningkatkan kesejahteraan transmigran dengan usaha produktif dan layanan publik</li> <li>- Penyusunan Rencana Aksi Keberlanjutan</li> <li>- Sinergi dengan Pemerintah Daerah</li> </ul>

13	Peningkatan Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	111.47%	Program : Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	111.47 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyediaan Informasi Pasar Kerja</li> <li>- Pendataan Lowongan Kerja</li> <li>- Sosialisasi Peluang Kerja</li> <li>- Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pelayanan Antar Kerja (PAK)</li> <li>b. Bursa Kerja (Job Fair) dan Rekrutmen Terbuka</li> <li>c. Berkolaborasi dengan industri dan dunia usaha dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis Kerja</li> </ul> </li> <li>- Penyaringan dan Pelatihan Calon Pekerja Migran</li> <li>- Kerjasama dengan Perusahaan dan Agen Penempatan Resmi</li> <li>- Monitoring dan Evaluasi Ketenagakerjaan</li> <li>- Peningkatan Kesadaran Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja</li> <li>- Dukungan bagi Tenaga Kerja Difabel dan Kelompok Rentan</li> </ul>
14				Kegiatan : Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar	194.50 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendataan Lowongan Kerja</li> <li>- Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Lowongan</li> <li>- Layanan Konsultasi dan Bimbingan Kerja</li> <li>- Monitoring dan Evaluasi Penempatan Kerja</li> <li>- Pendampingan bagi Tenaga Kerja Difabel/Disabilitas</li> <li>- Pelaksanaan Sistem Informasi Bursa Kerja Online</li> <li>- Peningkatan Layanan Digital di Dinas Ketenagakerjaan</li> </ul>

							<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menghubungkan tenaga kerja dengan industri dan perusahaan sesuai kebutuhan pasar</li> <li>- Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja agar lebih kompetitif</li> </ul>
15				Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar	114%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengumpulan dan Pengolahan Data Pasar Kerja</li> <li>- Mendata jumlah pencari kerja, latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman Kerja</li> <li>- Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja</li> <li>- Sosialisasi dan Publikasi Peluang Kerja</li> <li>- Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja</li> <li>- Kolaborasi dengan Perusahaan dan Dunia Industri</li> <li>- Mengevaluasi sejauh mana informasi pasar kerja yang disediakan dapat dimanfaatkan oleh pencari kerja dan perusahaan.</li> </ul>
16				Kegiatan : Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosialisasi Kesempatan dan Risiko Kerja di Luar Negeri</li> <li>- Pelatihan Keterampilan dan Bahasa</li> <li>- Pendampingan Pengurusan Dokumen PMI</li> <li>- Peningkatan Pengawasan dan Pencegahan PMI Non-Prosedural</li> <li>- Pelindungan PMI Selama Masa Penempatan</li> <li>- Pendampingan Hukum dan Advokasi</li> <li>- Mengadakan Pelatihan bagi PMI Purna yang ingin membuka usaha</li> </ul>

							<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkoordinasi dengan BP2MI, Dinas Sosial, Imigrasi, dan pemerintah desa dalam pengawasan dan perlindungan PMI</li> <li>- Mengedukasi keluarga PMI tentang hak-hak pekerja migran dan pentingnya memilih jalur resmi</li> <li>- Mengukur sejauh mana program perlindungan PMI dapat mencegah kasus eksploitasi, kekerasan, dan penempatan ilegal.</li> </ul>
17	Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan	Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun	100%	Program : Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengumpulan dan Pengolahan Data Ketenagakerjaan</li> <li>- Pendataan Angkatan Kerja dan Pekerja</li> <li>- Pendataan Keterampilan dan Kualifikasi Tenaga Kerja</li> <li>- Analisis dan Prediksi Tren Pasar Kerja</li> <li>- Prediksi Kebutuhan Tenaga Kerja</li> <li>- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Jangka Pendek dan Panjang</li> <li>- Strategi Pengurangan Pengangguran dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja</li> <li>- Mengintegrasikan data tenaga kerja dengan instansi terkait seperti Badan Pusat Statistik (BPS).</li> <li>- Pengembangan SDM dan Peningkatan dalam Perencanaan Tenaga Kerja</li> <li>- Monitoring dan Evaluasi Program</li> </ul>
18				Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>1. Pengumpulan dan Pengolahan Data Ketenagakerjaan</li> </ul>

					Makro Dan Mikro yang Disusun	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pendataan Angkatan Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menghimpun data tentang jumlah angkatan kerja, tingkat partisipasi kerja, serta tingkat pengangguran</li> <li>- Mengidentifikasi tenaga kerja berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, dan sektor pekerjaan</li> </ul> </li> <li>b. Pendataan Dunia Usaha dan Kebutuhan Tenaga Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis sektor-sektor industri yang menyerap banyak tenaga Kerja</li> <li>- Mencari tahu jenis keterampilan yang paling dibutuhkan oleh dunia usaha</li> </ul> </li> <li>c. Pendataan Ketenagakerjaan Sektoral <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengumpulkan data ketenagakerjaan di sektor formal dan informal</li> <li>- Memetakan daerah dengan tingkat pengangguran tinggi serta peluang kerja potensial</li> </ul> </li> </ul> <p>2. Perumusan Kebijakan dan Strategi Rencana Tenaga Kerja (RTK)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Strategi Penyerapan Tenaga Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan sinergi antara dunia pendidikan dan industri agar lulusan siap Kerja</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	--	--	------------------------------	---

							<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mendorong penciptaan lapangan kerja baru melalui program wirausaha dan investasi daerah</li> <li>b. Kebijakan Pelatihan dan Pengembangan SDM</li> <li>c. Strategi Pengurangan Pengangguran</li> <li>3. Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) dan Implementasi Program <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dokumen RTK disusun sebagai pedoman perencanaan ketenagakerjaan daerah</li> <li>b. RTK dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan ketenagakerjaan, termasuk dalam penganggaran program pelatihan, penempatan tenaga kerja, dan pengembangan SDM</li> <li>c. Evaluasi dan pembaruan RTK dilakukan secara berkala agar tetap relevan dengan kondisi pasar Kerja</li> </ul> </li> <li>4. Monitoring dan Evaluasi Implementasi RTK</li> </ul>
19	Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,L	103.37%	Program : Hubungan Industrial	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit,	103.37 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penguatan Lembaga Hubungan Industrial</li> <li>- Pembinaan dan Penguatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB)</li> <li>- Pembinaan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit</li> <li>- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</li> </ul>

		KS Bipartit, PKWT, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan			PKWT, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelayanan Mediasi Ketenagakerjaan</li> <li>- Koordinasi dengan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)</li> <li>- Peningkatan Kepatuhan Norma Ketenagakerjaan</li> <li>- Peningkatan Kepatuhan terhadap Upah Minimum dan Jaminan Sosial</li> <li>- Pelaksanaan Jaminan Sosial bagi Pekerja Rentan</li> <li>- Sosialisasi Undang-Undang Ketenagakerjaan</li> <li>- Edukasi tentang Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha</li> <li>- Evaluasi Tingkat Kepatuhan Perusahaan terhadap Norma Ketenagakerjaan</li> <li>- Menyusun strategi pencegahan perselisihan berdasarkan hasil evaluasi</li> <li>- Meningkatkan kesadaran pekerja dan pengusaha terhadap hak dan kewajibannya</li> <li>-</li> </ul>
20				Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu)	Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan	90.45%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proses Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP)</li> <li>1. Pengajuan Peraturan Perusahaan oleh pengusaha kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.</li> <li>2. Pemeriksaan Dokumen untuk memastikan kesesuaian dengan peraturan ketenagakerjaan.</li> <li>3. Konsultasi dengan Perwakilan Pekerja guna memastikan isi PP tidak merugikan pekerja.</li> </ul>

				Daerah Kabupaten/Kota	oleh Perusahaan		<p>4. Revisi dan Penyesuaian Jika Diperlukan berdasarkan hasil evaluasi dinas.</p> <p>5. Pengesahan PP oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menerbitkan surat keputusan pengesahan.</p> <p>6. Sosialisasi dan Implementasi PP di Perusahaan setelah pengesahan dilakukan.</p> <p>3. Pengawasan dan Evaluasi Implementasi PP dan PKB</p> <p>Agar PP dan PKB berjalan sesuai dengan ketentuan, dilakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala, meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengecekan kepatuhan perusahaan terhadap isi PP dan PKB</li> <li>- Penanganan keluhan atau perselisihan yang timbul terkait dengan penerapan PP dan PKB</li> <li>- Pemberian sanksi administratif jika ditemukan pelanggaran dalam pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan</li> </ul>
21				Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100%	<p>1. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penguatan Lembaga Hubungan Industrial</li> <li>- Sosialisasi dan Edukasi Ketenagakerjaan</li> <li>- Monitoring dan Pengawasan Kepatuhan Ketenagakerjaan</li> </ul>

				Daerah Kabupaten/Kota			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyelesaian Secara Bipartit</li> <li>- Mediasi Hubungan Industrial</li> <li>- Arbitrase dan Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial</li> </ul> </li> <li>3. Penanganan Mogok Kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mekanisme Mogok Kerja yang Sah</li> <li>- Fasilitasi Negosiasi Selama Mogok Kerja</li> <li>- Pencegahan Mogok Kerja melalui Dialog Sosial</li> </ul> </li> <li>4. Penanganan Penutupan Perusahaan (Lockout) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosedur Penutupan Perusahaan</li> <li>- Perlindungan Hak Pekerja</li> <li>- Mediasi dan Penyelesaian Sengketa Akibat Penutupan Perusahaan</li> </ul> </li> <li>5. Monitoring dan Evaluasi Program Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan.</li> </ol>
--	--	--	--	--------------------------	--	--	--

## 8. REKOMENDASI DAN TINDAK LANJUT

### 8.1 Rekomendasi dan Tindak Lanjut LHE AKIP Tahun 2024

**Tabel 3.10**  
**Tabel Rekomendasi dan Tindak Lanjut LHE AKIP Tahun 2024**

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1	2	3
1	Mengevaluasi / mereviu lagi pencantuman target dalam dokumen perencanaan perangkat daerah yang tidak menunjang pencapaian target dalam RPJMD	Pelaksanaan reviu target dalam pencapaian target RPJMD bersama semua bidang dan sekretariat lingkup dinas.
2	Menyelaraskan indikator dan target dalam dokumen Renja dan DPA Tahun 2024 dengan Dokumen perencanaan lainnya pada kesempatan penyusunan renja dan DPA Perubahan 2024	Pelaksanaan penyelarasan indikator dan target dalam renja dan DPA Murni 2024 dengan Renja Perubahan dan DPA Perubahan 2024
3	Mencantumkan crosscutting dalam pohon kinerja yang dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan	Pencantuman crosscutting dalam pohon kinerja
4	Melengkapi tanda tangan para pihak dalam dokumen SKP seluruh Pegawai Disnakertrans	Penandatanganan SKP sudah dilaksanakan
5	Mengevaluasi kebijakan pemberian reward yang diberikan, sehingga pemberian reward mempertimbangkan atas hasil capaian kinerja berdasarkan hasil pengukuran kinerja	Evaluasi kebijakan pemberian reward
6	Menerapkan mekanisme reviu berjenjang dalam penyusunan LKJIP	Pelaksanaan reviu berjenjang untuk penyusunan LKjIP untuk Tahun 2024
7	Meningkatkan kualitas penyusunan LKJIP, dengan menginformasikan perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya pada level kinerja strategis dan level kinerja dibawahnya	Rapat terkait Peningkatan kualitas Penyusunan LKJIP dengan materi Perbandingan capaian kinerja

8	Meningkatkan keandalan dokumen LKJIP, dengan menginformasikan data dukung capaian kinerja yang dilaporkan	Rapat terkait Peningkatan kualitas Penyusunan LKJIP dengan materi Pemenuhan data dukung laporan capaian kinerja
9	Menyesuaikan formulasi penghitungan efisiensi penggunaan sumber daya, dengan membandingkan capaian kinerja dengan capaian realisasi anggaran	Rapat terkait Peningkatan kualitas Penyusunan LKJIP dengan materi formulasi penghitungan efisiensi penggunaan sumber daya, dengan membandingkan capaian kinerja dengan capaian realisasi anggaran
10	Meningkatkan kualitas monitoring dan evaluasi kinerja tahunan dengan melibatkan pimpinan Perangkat Daerah dan diikuti seluruh penanggung jawab kinerja, serta mengevaluasi, menganalisis dan memberikan rekomendasi perbaikan pada seluruh jenjang kinerja sehingga dapat memberikan dampak perbaikan atau penyesuaian strategi/kebijakan/aktifitas dalam mencapai kinerja berikutnya	Peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi kinerja melalui rapat koordinasi internal dinas
11	Meningkatkan lagi pendalaman evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga dapat mendeteksi secara mandiri kelemahan implementasi AKIP dan bermanfaat dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja melalui rapat evaluasi kinerja internal dalam rangka deteksi kelemahan implementasi AKIP lingkup dinas

## 8.2 Simpulan Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Disnakertrans Kabupaten Banjar menunjukkan nilai sebesar “**80.15**” atau predikat “**A**”. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa Akuntabilitas Kinerja “**Memuaskan**”, artinya terdapat gambaran bahwa perangkat daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke eselon IV / Pengawas / Sub Koordinator. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen kinerja yang dievaluasi, dengan rincian sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 3.11**  
**Tabel Simpulan Hasil Evaluasi**

KOMPONEN YANG DINILAI		BOBOT	NILAI ANGKAT
A	Perencanaan Kinerja	30	24.05
B	Pengukuran Kinerja	30	24.22
C	Pelaporan Kinerja	15	11.99
D	Evaluasi Internal	25	19.88
		<b>NILAI</b>	<b>80.15</b>
		<b>PREDIKAT</b>	<b>A</b>
		<b>SEBUTAN</b>	<b>MEMUASKAN</b>

## B. REALISASI ANGGARAN

Pada tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar mengelola anggaran sebesar Rp. 7.498.164.976 untuk membiayai pelaksanaan 6 (Enam) Program 15 (Lima Belas) Kegiatan dan 41 (Empat Puluh Satu) Sub Kegiatan, dengan pembagian alokasi Rp. 10.753.228.443 untuk Belanja Operasi yang terdiri Rp. 4.243.282.031 untuk Belanja Pegawai, Rp. 6.509.946.412 Belanja Barang Dan Jasa. Adapun alokasi untuk Belanja Modal adalah sebesar Rp. 1.907.020.000

**Tabel 3.12**  
**Realisasi Jenis Belanja**

No	Belanja	Anggaran	Realisasi	Persentase capaian
1.	Belanja Operasi	10.753.228.443	8.331.797.111	77.48%
	a. Belanja Pegawai	4.243.282.031	4.071.040.350	95.94%
	b. Belanja Barang dan Jasa	6.509.946.412	4.260.756.761	65.45%
2	Belanja Modal	1.907.020.000	1.672.903.763	87.72%

Adapun untuk realisasi anggaran berdasarkan Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3.13**  
**Realisasi Anggaran Berdasarkan Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan**

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase capaian
1	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	8.309.125.201	7.355.120.682	88.52%
1.1	Kegiatan : Perencanaan, Penagnggaran Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	53.217.400	52.608.700	98.86%
	Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	13.242.200	13.139.900	99.23%
	Sub Kegiatan : Koordinasi Dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	4.307.500	3.807.500	88.39%
	Sub Kegiatan : Koordinasi Dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	3.306.300	3.306.300	100%
	Sub Kegiatan : Koordinasi Dan Penyusunan DPA-SKPD	5.499.800	5.499.800	100%
	Sub Kegiatan : Koordinasi Dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	4.499.800	4.499.800	100%
	Sub Kegiatan : Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realiasi Kinerja SKPD	11.467.200	11.466.800	100%
	Sub Kegiatan : Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10.894.600	10.888.600	99.94%
1.2	Kegiatan : Adminstrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.271.881.631	4.099.144.450	95.96%

	Sub Kegiatan : Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN	4.113.762.031	3.943.000.350	95.85%
	Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penatausahaan Dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	129.520.000	128.040.000	98.86%
	Sub Kegiatan : Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	9.699.800	9.314.800	96.03%
	Sub Kegiatan : Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	18.899.800	18.789.300	99.42%
1.3	Kegiatan : Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah	100.000.000	69.102.747	69.10%
	Sub Kegiatan : Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	100.000.000	69.102.747	69.10%
1.4	Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.673.036.458	1.399.782.415	83.67%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.935.000	6.935.000	100%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	932.556.500	901.762.650	96.70%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik	58.164.500	53.174.300	91.42%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	20.907.000	14.976.000	71.63%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	1.500.000	1.080.000	72%

	Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu	18.735.000	11.006.700	58.75%
	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	634.238.458	410.847.765	64.78%
1.5	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	845.584.712	622.205.196	73.58%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	131.444.712	71.258.883	54.21%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	34.350.000	17.495.000	50.93%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	679.790.000	533.451.313	78.47%
1.6	Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.365.405.000	1.112.277.174	81.46%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	38.990.000	23.280.000	59.71%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan	103.140.000	72.573.061	70.46%
	Sub Kegiatan : Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor Dan Bangunan Lainnya	1.223.415.000	1.016.424.113	83.08%
2	Program : Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.046.236.800	1.029.051.550	98.36%
2.1	Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	1.021.059.800	1.004.991.300	98.43%

	Sub Kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	1.021.059.800	1.004.991.300	98.43%
2.2	Kegiatan : Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	25.177.000	24.060.250	95.56%
	Sub Kegiatan : Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil	25.177.000	24.060.250	95.56%
3	Program : Penempatan Tenaga Kerja	348.389.500	239.474.000	68.74%
3.1	Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja Di Daerah Kabupaten/Kota	54.208.000	37.094.000	68.43%
	Sub Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja	16.279.000	7.800.000	47.91%
	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	37.929.000	29.294.000	77.23%
3.2	Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	193.101.000	148.216.500	76.76%
	Sub Kegiatan : Pemeliharaan Dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	36.915.000	24.470.500	66.29%
	Sub Kegiatan : Pelayanan Dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	45.121.000	17.380.000	38.52%
	Sub Kegiatan : Job Fair/Bursa Kerja	111.065.000	106.366.000	95.77%
3.3	Kegiatan : Perlindungan PMI (Pra Dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	101.080.500	54.163.500	53.58%
	Sub Kegiatan : Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia	61.185.500	38.375.500	62.72%

	(PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)			
	Sub Kegiatan : Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	39.895.000	15.788.000	39.57%
4	Program : Hubungan Industrial	2.713.602.400	1.143.692.100	42.15%
4.1	Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	52.568.100	46.614.500	88.67%
	Sub Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan	49.448.200	43.775.000	88.53%
	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pendataan Dan Informasi Sarana Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan	3.119.900	2.839.500	91.01%
4.2	Kegiatan : Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	2.661.034.300	1.097.077.600	41.23%
	Sub Kegiatan : Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	91.937.500	84.387.500	91.79%
	Sub Kegiatan : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan	42.240.800	42.181.900	99.86%

	Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			
	Sub Kegiatan : Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja	2.526.856.000	970.508.200	38.41%
5	Program : Perencanaan Tenaga Kerja	36.641.542	35.347.542	96.47%
5.1	Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	36.641.542	35.347.542	96.47%
	Sub Kegiatan : Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	36.641.542	35.347.542	96.47%
6	Program : Pengembangan Kawasan Transmigrasi	206.253.000	202.015.000	97.95%
6.1	Kegiatan : Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	206.253.000	202.015.000	97.95%
	Sub Kegiatan : Penguatan SDM Dalam Rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	206.253.000	202.015.000	97.95%

Berdasarkan Tabel 3.12 dapat di jabarkan Pagu Anggaran **12.040.139.443** di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dengan realisasi anggaran **9.107.235.874** yang artinya dengan serapan anggaran mencapai **75.64%**.

**Tabel 3.14**  
**Realisasi Anggaran Untuk Mewujudkan Sasaran Kinerja Organisasi sesuai dengan**  
**Dokumen Perjanjian Kinerja**

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Terfasilitasi Penyediaan Lapangan Kerja Baru	Tingkat Kesempatan Kerja	2.72%	2.71%	100.36%	12.453.995.443	9.802.685.874	78.71%
2	Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi Dan SDM Kawasan Ex.Transmigrasi	Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	21.05%	21.05%	100%	206.253.000	2.02.015.000	97.95%
3	Terselenggaranya urusan penyusunan program perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian	Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern	85 Nilai	91.65 Nilai	107.82%	8.309.125.201	7.355.120.682	88.52%
4	Tercapainya Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja perangkat daerah yang berkualitas	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat Mutu	100%	100%	100%	53.217.400	52.608.700	98.86%
5	Pelaksanaan Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah Yang Berkualitas	Persentase Dokumen Keuangan Perangkat Daerah Tepat Waktu Dan Tepat Mutu	100%	100%	100%	4.271.881.631	4.099.144.450	95.96%
6	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	100%	100%	100%	100.000.000	69.102.747	69.10%
7	Terselenggaranya Kegiatan Kantor	Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi	100%	100%	100%	1.673.036.458	1.399.782.415	83.67%

		Umum Perkantoran						
8	Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Sesuai dengan Kebutuhan	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	100%	100%	100%	1.365.405.000	1.112.277.174	81.46%
9	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	100%	100%	100%	845.584.712	622.205.196	73.58%
10	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 22.884 / Jam	Rp 23.303/ Jam	101.830%	1.046.236.800	1.029.051.550	98.36%
11	Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang	Persentase Pengembangan Kawasan Ex.Transmigrasi	31.58%	31.58%	100%	206.253.000	202.015.000	97.95%
12	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi / Non Kompetensi	Persentase Lulusan Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Pelatihan / Kompetensi	9.20%	13.28%	144.35%	1.021.059.800	1.004.991.300	98.43%
13	Meningkatnya Partisipasi / Dukungan Perusahaan Terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Program Peningkatan Produktifitas	3.85%	5.35%	138.96%	25.177.000	24.060.250	95.56%
14	Terwujudnya Pengembangan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Jumlah Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	4 Kawasan Wilayah	6 Kawasan Wilayah	150%	206.253.000	202.015.000	97.95%
15	Peningkatan Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	34%	37.9%	111.47%	348.389.500	239.474.000	68.74%

16	Terciptanya Keselarasan Dalam Perencanaan Ketenagakerjaan	Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun	42.10%	42.10%	100%	36.641.542	35.347.542	96.47%
17	Meningkatnya Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar	200 Lowongan	389 Lowongan	194.50%	16.279.000	7.800.000	47.91%
18	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi melalui bursa tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar	900 Orang	1026 Orang	114%	193.101.000	148.216.500	76.76%
19	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan	100%	100%	100%	101.080.500	54.163.500	53.58%
20	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro yang Disusun	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	36.641.542	35.347.542	96.47%
21	Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak ( PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan	35%	36.18%	103.37%	2.713.602.400	1.143.692.100	42.15%
22	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang undang Cipta Kerja	Persentase Peraturan perusahaan (PP) yang disahkan, PKWT yang dicatatkan, BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan oleh Perusahaan	40%	36.18%	90.45%	52.568.100	46.614.500	88.67%
23	Tersedianya Fasilitasi Penyelesaian Kasus Industrial	Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100%	100%	100%	2.661.034.300	1.097.077.600	41.23%

## BAB IV PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar 2024 merupakan Gambaran capaian kinerja yang akuntabel berupa kinerja sasaran, kinerja anggaran dan analisis kinerja yang mencerminkan suatu keberhasilan ataupun kegagalan serta dapat di pertanggungjawabkan sekaligus sebagai alat ukur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Visi Bupati Kabupaten Banjar yaitu **“Terwujudnya Kabupaten Banjar Maju, Mandiri Dan Agamis”**.

Untuk Mewujudkan Visi tersebut khususnya dalam bidang ketenagakerjaan maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banjar melaksanakan Misi 1 (satu) **“Peningkatan Kualitas Hidup Dan Kualitas Sumber Daya Manusia”** dan Misi 2 (dua) **“Peningkatan Ekonomi Yang Berkualitas Berbasis Kerakyatan Dan Pemerataan Daerah Yang Berkeadilan”** yang ditempuh melalui sisi peningkatan ketenagakerjaan dan iklim usaha, yang mengarah pada peningkatan kesempatan Kerja.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu Pemerintah, Masyarakat, Pengusaha, Pekerja/Buruh dan Stakeholders yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Secara umum hasil capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar telah memenuhi target sesuai dengan rencana kinerja yang ditetapkan, namun ada dari beberapa kegiatan yang belum mencapai target dikarenakan dalam dalam merealisasikan anggaran disesuaikan dengan kebutuhan ataupun situasi.

### B. SARAN-SARAN

Berdasarkan Kesimpulan tersebut diatas, maka ada beberapa saran atau Upaya, yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dan antar perangkat daerah;
2. Meningkatkan kinerja dan pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar
3. Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar tahun 2024 ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja. penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang. penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang serta penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

**LAMPIRAN**

.....  
.....  
.....