



RANCANGAN RENCANA KERJA PERUBAHAN 2025

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas perkenan-Nya maka penyusunan Rencana Kerja Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 dapat diselesaikan. Tersusunnya Renja Perubahan ini juga tidak bisa dilepaskan dari peran serta seluruh pejabat dan staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam bentuk masukan dan sumbangan pemikiran dalam proses pembahasan Renja Perubahan ini hingga selesai.

Renja Perubahan SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode satu (1) tahun, yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan Pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah.

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

Martapura, 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kabupaten Banjar



Hj. ST. MAHMUDAH, SH.MH

Pembina Utama Muda

NIP. 19751108 199903 2 005

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| KATA PENGANTAR..... | 2 |
| DAFTAR ISI | 3 |
| PENDAHULUAN..... | 4 |
| 1.1 Latar Belakang | 4 |
| 1.2 Landasan Hukum | 5 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan..... | 8 |
| 1.3.1 Maksud | 8 |
| 1.3.1 Tujuan..... | 8 |
| 1.4 Sistematika Penulisan..... | 9 |
| BAB II..... | 11 |
| EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PD SAMPAI DENGAN TRIWULAN II.. | 11 |
| 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja PD sampai dengan Triwulan II. | 11 |
| BAB III..... | 26 |
| RENCANA KERJA DAN PENDANAAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH | 26 |
| BAB IV..... | 59 |
| PENUTUP..... | 59 |
| 4.1 Catatan Penting Dalam Penyusunan Perubahan Renja 2024 | 59 |
| 4.2 Kaidah-kaidah Pelaksanaan | 59 |
| 4.3 Rencana Tindak Lanjut | 60 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Renja Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam rangka terwujudnya perencanaan yang terpadu dan terarah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan yang efektif dan efisien sesuai dengan prioritas dan sasaran penyelenggaraan pembangunan/pemerintahan daerah. Dengan demikian Renja Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan salah satu dokumen perencanaan pembangunan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, maka Renja Satuan Kerja Perangkat Daerah harus dirumuskan secara transparan, responsif, efisiensi, efektif, akuntabel, partisipatif, terukur, berkeadilan, dan berwawasan lingkungan. Rumusan program, kegiatan dan Sub kegiatan dalam renja dirancang untuk menjawab permasalahan yang dihadapi dengan berdasarkan analisis data dan asumsi-asumsi pada saat dokumen perencanaan disusun. Semua program pembangunan yang direncanakan diharapkan dapat dilaksanakan dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Namun pada saat pelaksanaan rencana kerja ternyata terdapat hal-hal yang berbeda dengan asumsi yang telah disusun, sehingga mengharuskan adanya perubahan rencana kerja untuk menjamin terwujudnya tujuan dan sasaran yang akan dicapai pada tahun 2025.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah pasal 343 ayat (1) Perubahan Rencana Kerja (Perubahan Renja) dapat dilakukan apabila berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaannya dalam tahun berjalan menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan.

Perubahan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 mengacu pada Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2025-2029.

Adapun hal – hal yang mendasari perubahan renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar pada Tahun anggaran 202 ini, sebagai berikut :

- 1) Renstra Disnakertrans 2025-2029 menyesuaikan Pokin terbaru sehingga perlu menyesuaikan target kinerja pada sasaran, program, kegiatan, indikator dan target sub kegiatan.

1.2 Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang mendasari penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

10. Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah
11. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5.1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
13. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2024 Nomor 4);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. (Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2021 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 6);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Berita Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2024 Nomor 11);
16. Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021 tentang

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah;

17. Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2025-2029.

17.2 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Renja Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 disusun untuk mendukung tercapainya visi dan misi Kabupaten Banjar dalam rangka melaksanakan Pemerintahan yang baik, dimana penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan public melibatkan partisipasi seluruh elemen masyarakat dengan karakter efektif, efisien, transparan, partisipatif, akuntabel berdasarkan kerangka hukum adil dan responsive. Selain itu, Renja Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 disusun untuk menyesuaikan target kinerja program dan kegiatan yang mengalami rasionalisasi anggaran sesuai Instruksi Presiden Nomor 4 tahun 2020.

17.2.1 Tujuan

Tujuan penyusunan Renja Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024 adalah untuk mewujudkan sinergitas antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi guna mewujudkan efisiensi alokasi berbagai sumber daya dalam pelaksanaan pembangunan sektor Tenaga Kerja dan Trasnigrasi di Kabupaten Banjar.

17.3 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan Perubahan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum penyusunan rancangan Renja PD agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik, memuat Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan dan Sistematika Penulisan.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PD SAMPAI DENGAN TRIWULAN I

Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja PD sampai dengan Triwulan I Tahun 2024.

Pokok-pokok materi yang disajikan dalam bab ini, antara lain:

1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
3. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra SKPD;
6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

BAB III RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERINGKAT DAERAH

Bab ini berisikan penjelasan mengenai Uraian garis besari rekapitulasi perubahan program dan kegiatan, antara laian meliputi:

- Perubahan Indikator Kinerja;
- Jumlah program dan jumlah kegiatan ;
- Total kebutuhan dana /pagu indikatif yang dirinci menurut sumber pendanaanya;
- Alasan dilakukan perubahan.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisikan uraian penutup berupa

- a. Catatan penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dalam rangka pelaksanaan maupun ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan,
- b. Kaidah-kaidah pelaksanaan
- c. Rencana tindak lanjut.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PD SAMPAI DENGAN TRIWULAN II

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja PD sampai dengan Triwulan I

Rencana Kerja (RENJA) Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2025 memiliki 5 (lima) program utama dan 1 (satu) program pendukung dengan rincian sebagai berikut:

A. Program Utama

a. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Adapun kegiatan-kegiatannya sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi;
2. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil

b. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

1. Pengembangan satuan pemukiman pada tahap kemandirian
 - Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan pemukiman.

c. Program Penempatan Tenaga Kerja. Adapun kegiatan-kegiatannya sebagai berikut :

1. Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten /kota
 - Pelayanan antar Kerja;
 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online;
 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online;

- Job Fair/Bursa Kerja
- 3. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI);
 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan

d. Program Penyusunan Rencana Tenaga Kerja

1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja
 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro.

e. Program Hubungan Industrial

1. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota
 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi perusahaan;
 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan.
2. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota;
 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.

- B. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
- a. Kegiatan Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah
 1. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan;
 - b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
 2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD;
 3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD;
 4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD.
 - c. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 6. Fasilitasi Kunjungan Tamu;
 7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.
 - d. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Daerah
 1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan.

2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.
 3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.
- e. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
1. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor;
 2. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 3. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik.
- f. Kegiatan Perencanaan dan Pengaanggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
1. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD;
 2. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD;
 3. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD;
 4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
 5. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 6. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 7. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD.

Dari 6 (enam) program dan 15 (lima belas) kegiatan yang terdiri dari 25 (dua puluh lima) Sub kegiatan utama dan 16 (enam belas) Sub kegiatan pendukung, target kinerja hasil/keluaran yang dicapai sampai dengan Triwulan II mencapai untuk Realisasi Keuangan sebesar 30,75% dan Realisasi Fisik mencapai 52,11%. Uraian lebih lengkap mengenai capaian target kinerja program/kegiatan disajikan dalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil capaian kinerja sampai dengan triwulan II tahun 2024, terdapat catatan penting antara lain:

1. **Program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;**

A. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

a. Kegiatan Perencanaan dan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Indikator kegiatan: Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu

- Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD;
- Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD .

Hambatan tidak tercapainya pada sub kegiatan ini karena pelaksanaannya pada triwulan III, namun pada triwulan II yaitu pada bulan Juni penyusunan pada tahap perencanaan RKPD.

b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Indikator kegiatan: Persentase dokumen keuangan perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu

- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD.

Hambatan pada sub kegiatan ini karena laporan keuangan terlaksana pada bulan Desember, sebagai bahan untuk pelaporan yaitu dengan adanya pelaporan tiap bulan dan rekonsialisasi dengan akuntansi dan asset.

B. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi

indikator : Jumlah Tenaga Kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n.

- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi, target 320 orang, realisasi masih 16 orang.

Faktor Penghambat:

- Sebagian kelengkapan SPJ terlambat dikarenakan masih perlu di lengkapi;
- Belum semuanya calon peserta pelatihan mengumpul data diri untuk mengikuti pelatihan ;
- Masih dibawah Koordinasi dengan PKK Kab Banjar, yang akan melaksanakan pelatihan di triwulan III.

Rencana Tindak Lanjut:

- Jadwal pelatihan dilaksanakan di triwulan III.
- Pelaksanaan evaluasi terhadap teknis pelaksanaan pelatihan.
- Pelaksanaan koordinasi ke desa.
- Koordinasi dengan Instansi terkait dan LPK dalam persiapan kegiatan berjalan dengan lancar - Peserta antusias dalam mengikuti pelatihan.
- Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
Hambatan kegiatan ini karena perencanaan kegiatan (arus kas) pada triwulan IV.

C. Program Perencanaan Tenaga Kerja

a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja

Indikator kegiatan: Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun

● Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro

Target sub kegiatan ini belum tercapai, dikarenakan Beberapa perusahaan masih dalam proses menyusun Dokumen RTK Mikro.

Faktor Penghambat

- Tidak adanya kewenangan/intervensi dalam pemberian sanksi terhadap perusahaan yang tidak membuat RTK mikro.

Rencana Tindak Lanjut:

- kegiatan akan dilaksanakan di TW III / IV, namun proses penyusunan RTK sejak triwulan I sudah berjalan;
- Laksanakan Sesuai dengan jadwal dan monitoring progress dari perusahaan.

D. Program Penempatan Tenaga Kerja

a. Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota

Indikator kegiatan: Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar

- Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan Target sub kegiatan ini belum tercapai, dikarenakan Tidak adanya tenaga kerja disabilitas yang dilayani di ULD.

Faktor Penghambat

- Penyandang Disabilitas yang dilayani melalui Unit Layanan Disabilitas masih minim dikarenakan keberadaan layanan ini belum banyak diketahui.

Rencana Tindak Lanjut:

- Berkolaborasi dengan pemberi kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung ULD.

b. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Indikator kegiatan: Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan

- Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Faktor Penghambat

- Dokumen persyaratan yang diserahkan terkadang belum lengkap dan perlu dilengkapi kembali.

Rencana Tindak Lanjut:

- koordinasikan dengan pihak-pihak terkait.

- Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
Faktor Penghambat
 - Kegiatan akan dilaksanakan pada Triwulan IV (Bulan Oktober);Rencana Tindak Lanjut:
 - koordinasikan dengan pihak-pihak terkait.

E. Program Hubungan Industrial

- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Indikator kegiatan : Persentase Peraturan perusahaan aktif yang disahkan

- Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan, Target sampai dengan Triwulan II sebanyak 20 Perusahaan realisasi masih 8 Perusahaan, belum mencapai target dikarenakan:

Faktor penghambat :

- Terbatasnya mobilisasi,
- Masih Kurangnya kesadaran perusahaan untuk membuat PP
- kurangnya/lemahnya perhatian akan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja

- b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

- Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja, tidak mencapai target dikarenakan:

Faktor penghambat :

- Belum rampungnya Payung hukum/Dasar Hukum dalam penerapan Program Jamsostek di Kab Banjar;
- kurangnya/lemahnya perhatian akan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja;
- Daftar penerima manfaat jamsostek pekerja rentan masih dalam proses validasi.

Rencana Tindak Lanjut :

- kegiatan baru dapat dilaksanakan pada triwulan III sesuai Payung hukum yang telah selesai ditetapkan.

2. Program/Kegiatan Yang Telah Memenuhi Target Kinerja Hasil/Keluaran Yang Direncanakan

A. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Indikator kegiatan : Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu

- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD;
- Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD;

b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Indikator kegiatan : Persentase dokumen keuangan perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu

- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD;

- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD.
- c. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Indikator Kegiatan : Persentase penyelenggaraan penunjang administrasi umum perkantoran
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan;
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - Fasilitasi Kunjungan Tamu.
- e. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Indikator kegiatan : Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi
- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor;
 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
- e. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Indikator kegiatan : Persentase Barang Milik Daerah yang disediakan
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;

- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

C. Program Penempatan Tenaga Kerja

a. Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten /kota

Indikator kegiatan: Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar

- Pelayanan Antar Kerja

b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Indikator kegiatan: Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar

- Pemeliharaan dan operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online;
- Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online;
- Job Fair/Bursa Kerja

D. Program Hubungan Industrial

a. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

Indikator kegiatan: Persentase Peraturan perusahaan aktif yang disahkan

- Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

E. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian.

- Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman.

3. **Program/Kegiatan Yang Melebihi Target Kinerja Hasil/Keluaran yang Direncanakan**

A. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

a. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Indikator kegiatan: Persentase Adminirtrasi Kepegawian Perangkat Daerah sesuai kebutuhan dan tepat waktu

- Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

A. PROGRAM TENAGA KERJA

b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

- Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja online

4. Program/Kegiatan Yang Tercapai Disebabkan Oleh :

- Pelaksanaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan
- Dana tersedia dengan anggaran kas kegiatan
- Pedoman pelaksanaan dan SDM memenuhi
- Perencanaan yang matang dan tim yang terampil dan kolaboratif

Program/Kegiatan Yang Tidak Tercapai Disebabkan Oleh :

Pada program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator Tingkat Produktivitas Tenaga kerja dalam perhitungan pencapaian target masih merujuk pada data BPS tahun 2022 sehingga belum bisa dihitung secara real. Pada sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi peserta pelatihan baru terlaksana sebanyak 16 orang, sedangkan target pada triwulan II yaitu 160 orang. Hal ini dikarenakan keterbatasan SDM dan terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan kerja, selain itu Masih dibawah Koordinasi dengan PKK Kab Banjar, yang akan melaksanakan pelatihan di triwulan III.

5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra SKPD

Implikasi yang mungkin timbul terhadap target capaian program renstra dinas tenaga kerja dan transmigrasi bisa melibatkan berbagai aspek, seperti pertumbuhan ekonomi, ketenagakerjaan, dan pengembangan daerah. Dampak positifnya dapat mencakup Tingkat Kesempatan Kerja, pemulihan ekonomi daerah, dan peningkata kualitas hidup Masyarakat, namaun implikasi negative juga bisa muncul, kesenjangan ekonomi yang lebih besar. Penting untuk memantau dan mengevaluasi dampak dari program tersebut secara berkelanjutan.

Program, kegiatan dan sub kegiatan yang realisasinya telah tercapai bahkan melebihi dari target sampai dengan triwulan II, tentu berdampak baik terhadap capaian periode akhir pada dokumen Reviu Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar. Dengan tercapainya target Renja 2024 dan konsistensi pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan pada tahun-tahun berikutnya diharapkan target akhir periode Renstra bisa seluruhnya tercapai bahkan melebihi target yang telah direncanakan.

Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai hingga triwulan II, yang disebabkan perhitungan dari target-target tersebut berada di triwulan III maupun IV akan berdampak terhadap pencapaian target periode akhir pada dokumen Reviu Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar. Berbagai upaya terbaik telah dilaksanakan oleh masing-masing penanggungjawab program, kegiatan maupun sub kegiatan dan dilihat dari progres kinerja maka optimis target periode akhir Renstra Disnakertrans untuk masing-masing program, kegiatan dan sub kegiatan diharapkan bisa tercapai.

6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut

- Melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana waktu dan anggaran kas yang telah direncanakan.
- Menyampaikan informasi melalui media sosial atau website mengenai rekrutmen peserta pelatihan
- Mengadakan pelatihan dengan memberikan materi yang disesuaikan dengan keperluan pasar kerja dan memaksimalkan durasi pelatihan

Tabel 2.1

Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra SKPD s/d Triwulan II Tahun 2025 Kabupaten Banjar

BAB III

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Rencana Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar tahun 2025.

- Perubahan target pada beberapa Sub kegiatan
- Jumlah program dan jumlah kegiatan yang dilaksanakan setelah perubahan rencana kerja yaitu 6 (enam) program dan 15 (lima belas) kegiatan yang terdiri dari 25 (dua puluh lima) Sub kegiatan utama dan 16 (enam belas) Sub kegiatan pendukung.
- Total kebutuhan dana setelah hasil Perubahan RKA Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp. 12,180,248,443.00 (dua belas milyar seratus delapan puluh juta dua ratus empat puluh delapan ribu empat ratus empat puluh rupiah) dengan sumber dana berasal dari DAU.

1. Program dan Kegiatan

a. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Adapun kegiatan-kegiatannya sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi.
2. Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil.

b. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

1. Pengembangan satuan pemukiman pada tahap kemandirian.

- Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan pemukiman.

c. Program Penempatan Tenaga Kerja. Adapun kegiatan-kegiatannya sebagai berikut :

1. Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten /kota
 - Pelayanan antar Kerja;
 - Penyelenggaraan unit disabilitas ketenagakerjaan.
2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online;
 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online;
 - Job Fair/Bursa Kerja.
3. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota;
 - Peningkatan Pelindungandan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI);
 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan.

d. Program Penyusunan Rencana Tenaga Kerja

1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja.
 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro.

e. Program Hubungan Industrial

1. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota
 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi perusahaan;
 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan;

2. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota;
 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.
- f. **Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota**
 - a. Kegiatan Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah
 1. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan.
 - b. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
 2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD;
 3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD;
 4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD.
 - c. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 3. Penyediaan Bahan logistik Kantor;

4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 5. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 6. Fasilitasi Kunjungan Tamu;
 7. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.
- d. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 2. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
- e. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- f. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
1. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor;
 2. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 3. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik.
- g. Kegiatan Perencanaan dan Pengaangaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
 2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD ;

3. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD ;
4. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD ;
5. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD ;1
6. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD ;
7. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

2. Alasan dilakukannya Perubahan

Alasan dilakukan perubahan anggaran pada renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar pada Tahun anggaran 2025 ini , sebagai berikut :

- 1) Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2025-2029 sehingga perlu menyesuaikan target kinerja pada sasaran, program, kegiatan, indikator dan target sub kegiatan yang menyesuaikan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan telah dituangkan di dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2025-2029

Rumusan Perubahan Indikator Kinerja Utama Pada Perubahan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

3. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD

Perumusan tujuan dan sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah merupakan salah satu tahap penting dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah. Perumusan tujuan dan sasaran yang terukur akan memberikan arah yang jelas bagaimana mencapai kinerja yang diharapkan dengan mengatasi berbagai permasalahan yang ada.

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Disnakertrans Tahun 2025

| No | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR TUJUAN/SASARAN | SATUAN | TAHUN 2025 |
|----|---|---|--|--------|---------------|
| 1 | Meningkatnya Kesempatan Kerja Dan Perlindungan Sosial | | Tingkat Pengangguran Terbuka | % | 3,19 |
| | | Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja | Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri) | % | 35 |
| | | Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja | Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sosial dan Pekerja Yang Mendapatkan Fasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial | % | 4,33 |
| | | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah | Nilai SAKIP Perangkat Daerah | Nilai | 80 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| No | Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan | Indikator Program / Kegiatan / Sub Kegiatan | Capaian Kinerja Dan Kerangka Pendanaan | | | | Kelompok Sasaran | Prakiraan Maju Rencana Tahun 2026 | |
|----|--|---|--|---------------------|-----------|--|---------------------|--------------------------------------|---------------------|
| | | | Target 2025 | Pagu Indikatif (Rp) | Prioritas | | | Target 2026 | Pagu Indikatif (Rp) |
| | | | | | Nasional | Daerah | | | |
| 1 | 3 | 4 | 8 | 9 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| | Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi | | | 12.053.888.223,00 | | | | | 13.458.176.100,00 |
| | URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR | | | 11.764.226.723,00 | | | | | 13.008.176.100,00 |
| | URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA | | | 11.764.226.723,00 | | | | | 13.008.176.100,00 |
| 1 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi | 85,5 | 6.882.549.323,00 | | | | 86 | 7.543.176.100,00 |
| | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu | 100 Persen | 107.338.200,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 100 Persen | 107.000.000,00 |
| | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | |
|--|--|-----------|---------------|---|--|---------|-----------|---------------|
| | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 8 Dokumen | 23.449.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 8 Dokumen | 18.000.000,00 |
| Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | | | | | | | | |
| | Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD | 1 Dokumen | 5.438.700,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 1 Dokumen | 7.000.000,00 |
| Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD | | | | | | | | |
| | Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD | 1 Dokumen | 5.805.700,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang | Dokumen | 1 Dokumen | 5.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|-----------|--------------|---|--|---------|-----------|--------------|
| | | | | | | berkarakter | | | |
| Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD | 1 Dokumen | 5.760.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 1 Dokumen | 7.000.000,00 |
| Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD | 1 Dokumen | 5.330.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 1 Dokumen | 7.000.000,00 |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | |
|--|--|--------------------|---------------|---|--|---------|--------------------|---------------|
| | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 3 Laporan | 20.703.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 3 Laporan | 13.000.000,00 |
| Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | | | | | | | |
| | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 19 Laporan Laporan | 11.071.800,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 19 Laporan Laporan | 15.000.000,00 |
| Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | | | | | | | | |
| | Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah | 1 Dokumen | 10.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang | Dokumen | 1 Dokumen | 15.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|--|---|------------|------------------|---|--|---------|------------|------------------|
| | | | | | | berkarakter | | | |
| Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah | 50 Data | 19.779.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 50 Data | 20.000.000,00 |
| | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase dokumen keuangan perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu | 100 Persen | 4.636.902.535,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 100 Persen | 5.169.176.100,00 |
| Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------------|------------------|---|--|---------|----------------|------------------|--|
| | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN | 26 Orang/bulan | 4.400.581.035,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 26 Orang/bulan | 5.000.000.000,00 | |
| Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD | | | | | | | | | |
| | Jumlah Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi SKPD | Dokumen dan Keuangan 12 Dokumen | 202.560.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 12 Dokumen | 125.193.000,00 | |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | | | | | | | | | |
| | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | 1 Laporan | 7.822.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya | Dokumen | 1 Laporan | 11.421.100,00 | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|------------|----------------|---|--|---------|------------|----------------|
| | | | | | | Manusia yang berkarakter | | | |
| Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD | 12 Laporan | 25.939.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Dokumen | 12 Laporan | 32.562.000,00 |
| Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | | Persentase Adminirtrasi Kepegawian Perangkat Daerah sesuai kebutuhan dan tepat waktu Persentase Adminirtrasi Kepegawian Perangkat Daerah sesuai kebutuhan dan tepat waktu | 100 Persen | 100.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | ASN | 100 Persen | 150.000.000,00 |
| Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|------------|----------------|---|--|-----------|------------|----------------|
| | | Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan | 5 Orang | 100.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | ASN | 15 Orang | 150.000.000,00 |
| | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase penyelenggaraan penunjang administrasi umum perkantoran | 100 Persen | 813.644.450,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | ASN & PTT | 100 Persen | 717.000.000,00 |
| | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------|----------|----------------|---|--|-----------|----------|---------------|
| | Jumlah Instalasi Bangunan Disediakan | Paket Listrik/Penerangan Kantor yang | Komponen yang | 5 Paket | 14.567.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | ASN & PTT | 5 Paket | 20.000.000,00 |
| Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | | | | | | | | | | |
| | Jumlah Instalasi Bangunan Disediakan | Paket Listrik/Penerangan Kantor yang | Komponen yang | 4 Paket | 193.239.650,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing | ASN & PTT | 4 Paket | 0,00 |
| Penyediaan Bahan Logistik Kantor | | | | | | | | | | |
| | Jumlah Instalasi Bangunan Disediakan | Paket Listrik/Penerangan Kantor yang | Komponen yang | 12 Paket | 48.945.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | ASN & PTT | 12 Paket | 55.000.000,00 |
| Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|--|------------|---------------|---|--|-----------|------------|---------------|--|
| | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan | 12 Paket | 25.394.800,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing | ASN & PTT | 12 Paket | 0,00 | |
| Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | | | | | | | | | |
| | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan | 12 Dokumen | 1.498.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | ASN & PTT | 12 Dokumen | 2.000.000,00 | |
| Fasilitasi Kunjungan Tamu | | | | | | | | | |
| | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu | 12 Laporan | 29.999.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | ASN & PTT | 12 Laporan | 40.000.000,00 | |
| Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|------------|----------------|---|--|-----------------------|------------|----------------|
| | | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 12 Laporan | 500.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | ASN & PTT | 12 Laporan | 600.000.000,00 |
| | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Tersedianya jasa komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 100 persen | 770.176.638,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing | Pelayanan Umum Kantor | 100 persen | 855.000.000,00 |
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan | 12 Laporan | 155.557.638,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing | Pelayanan Umum Kantor | 12 Laporan | 200.000.000,00 |
| Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|--|------------|----------------|---|--|-----------------------|------------|----------------|
| | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan | 12 Laporan | 43.160.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Pelayanan Umum Kantor | 12 Laporan | 55.000.000,00 |
| Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan | 12 Laporan | 571.459.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Pelayanan Umum Kantor | 12 Laporan | 600.000.000,00 |
| | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 'Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan | 100 Persen | 454.487.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Barang Milik Daerah | 100 Persen | 545.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|--------|----------------|---|--|---------------------|--------|----------------|
| Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya | 1 Unit | 42.750.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Barang Milik Daerah | 1 Unit | 45.000.000,00 |
| Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya | 2 Unit | 164.360.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Barang Milik Daerah | 2 Unit | 200.000.000,00 |
| Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|--|-----------|----------------|---|--|---------------------------|-----------|----------------|
| | | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi | 2 Unit | 247.377.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Barang Milik Daerah | 2 Unit | 300.000.000,00 |
| 2 | PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA | Persentase dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang tersusun | 68,42 % | 55.000.000,00 | | | | 100 % | 60.000.000,00 |
| | Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) | Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Dan Mikro Yang Disusun | 5 Dokumen | 55.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Perusahaan di Kab. Banjar | 6 Dokumen | 60.000.000,00 |
| Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro | | | | | | | | | |
| | | Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro | 10 Orang | 55.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan | Perusahaan di Kab. Banjar | 12 Orang | 60.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------------|------------------|---|--|--------------|-------------|------------------|
| | | | | | | Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | | | |
| 3 | PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA | Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja | 23.096 Rp | 1.883.735.000,00 | | | | 23.100 Rp | 2.030.000.000,00 |
| | Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | Persentase lulusan pelatihan yang memiliki sertifikat pelatihan / kompetensi | 9.30 Persen | 1.858.558.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 9.40 Persen | 2.000.000.000,00 |
| Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n | 560 Orang | 1.858.558.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 48 Orang | 2.000.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---------------|----------------|---|--|---------------------------|---------------|----------------|
| | Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil | Persentase Perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktifitas | 4,14 Persen | 25.177.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Perusahaan di Kab. Banjar | 5 Persen | 30.000.000,00 |
| Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas | 20 Perusahaan | 25.177.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Perusahaan di Kab. Banjar | 25 Perusahaan | 30.000.000,00 |
| 4 | PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota | 44 % | 493.026.100,00 | | | | 54% | 625.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------|---------------|---|--|--------------|--------------|---------------|
| | Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah Kabupaten Banjar | 200 Lowongan | 70.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 200 Lowongan | 80.000.000,00 |
| Pelayanan antar Kerja | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL | 80 Orang | 25.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 90 Orang | 30.000.000,00 |
| Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD | 30 Orang | 45.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang | Tenaga Kerja | 30 Orang | 50.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|---|-----------|----------------|---|--|--------------|------------|----------------|
| | | | | | | berkarakter | | | |
| | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar | 950 Orang | 253.915.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 1000 Orang | 315.000.000,00 |
| Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online | 4 Dokumen | 35.200.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 4 Dokumen | 40.000.000,00 |
| Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | |
|----------------------|---|------------|----------------|---|--|--------------|------------|----------------|
| | Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) | 1200 Orang | 68.715.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 1200 Orang | 75.000.000,00 |
| Job Fair/Bursa Kerja | | | | | | | | |
| | Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja | 100 Orang | 150.000.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 100 Orang | 200.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|---|--|------------|----------------|---|--|--------------|------------|----------------|
| | Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota | Persentase PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitas Perlindungan | 100 Persen | 169.111.100,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 100 Persen | 230.000.000,00 |
| Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) | | | | | | | | | |
| | | Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya | 120 Orang | 97.838.600,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 120 Orang | 150.000.000,00 |
| Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|---|----------|------------------|---|--|--------------|----------|------------------|
| | | Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan | 60 Orang | 71.272.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja | 60 Orang | 80.000.000,00 |
| 5 | PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB,LKS Bipartit, PKWT,Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan | 45 % | 2.449.916.300,00 | | | | 55 % | 2.750.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|---------------|----------------|---|--|-----------------------------|---------------|----------------|
| | Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | Persentase Peraturan perusahaan aktif yang disahkan | 50 Persen | 162.905.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja dan Perusahaan | 60 Persen | 185.000.000,00 |
| Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online | 30 Perusahaan | 36.386.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja dan Perusahaan | 30 Perusahaan | 60.000.000,00 |
| Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|------------|------------------|---|--|-----------------------------|------------|------------------|
| | | Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan | 4 Laporan | 126.519.000,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja dan Perusahaan | 4 Laporan | 125.000.000,00 |
| | Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota | Persentase perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan | 100 Persen | 2.287.011.300,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja dan Perusahaan | 100 Persen | 2.565.000.000,00 |
| Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Perselisihan yang Dicegah | 30 Perkara | 127.110.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang | Tenaga Kerja dan Perusahaan | 35 Perkara | 100.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|--|---|---------------------------------|---------------|---|--|-----------------------------|---------------------------------|----------------|
| | | | | | | berkarakter | | | |
| Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan | 30 Perkara | 34.170.300,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja dan Perusahaan | 35 Perkara | 65.000.000,00 |
| Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi | 18 Asosiasi dan Serikat Pekerja | 0,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja dan Perusahaan | 20 Asosiasi dan Serikat Pekerja | 200.000.000,00 |
| Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota | | | | | | | | | |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|-------------|------------------|---|--|-----------------------------|-------------|------------------|
| | | Jumlah LKS Tripartit yang Dibina | 1 Lembaga | 0,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja dan Perusahaan | 1 Lembaga | 0,00 |
| Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja | | | | | | | | | |
| | | Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja | 10000 Orang | 2.125.730.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Tenaga Kerja dan Perusahaan | 10000 Orang | 2.200.000.000,00 |
| | URUSAN PEMERINTAHAN PILIHAN | | | 289.661.500,00 | | | | | 450.000.000,00 |
| | URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI | | | 289.661.500,00 | | | | | 450.000.000,00 |
| 6 | PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI | Persentase pengembangan kawasan ex. transmigrasi | 42.11 % | 289.661.500,00 | | | | 52.63% | 450.000.000,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---------------------|----------------|---|--|----------------------|---------------------|----------------|
| | Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian | Jumlah Pengembangan permukiman pada tahap kemandirian | 5 Kawasan Wilayah | 289.661.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Kawasan Transmigrasi | 6 Kawasan Wilayah | 450.000.000,00 |
| Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina | 32 Kepala Keluarga | 289.661.500,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkarakter | Kawasan Transmigrasi | 32 Kepala Keluarga | 450.000.000,00 |
| Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman | | | | | | | | | |
| | | Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan | 2 Satuan Permukiman | 0,00 | - | 02. Pemantapan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Unggul dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang | Kawasan Transmigrasi | 2 Satuan Permukiman | 0,00 |

Rancangan RENJA Perubahan 2025 – DISNAKERTRANS

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--------------------------|-------------|--|--|--------------------------|
| | | | | | berkarakter | | | |
| | | | | 12.053.888.223,00 | | | | 13.458.176.100,00 |

BAB IV

PENUTUP

4.1 Catatan Penting Dalam Penyusunan Perubahan Renja 2025

Rencana Kerja (Renja) Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar tahun 2025 merupakan penjabaran pelaksanaan tahun Ketiga dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar yang merupakan jabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Banjar 2025-2029.

Sebagai dokumen Perencanaan Tahunan, Rencana kerja (Renja) Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2025 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen-dokumen perencanaan di atasnya yaitu Restra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2025-2029 dan RPJMD Kabupaten Banjar 2025-2029.

4.2 Kaidah-kaidah Pelaksanaan

Pelaksanaan penyusunan serta penetapan program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan di dalam Perubahan Renja Disnakertran Kabupaten Banjar Tahun 2025 bertujuan untuk mengotimalkan pencapaian target kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang tertuang dalam Renstra 2025-2029 Disnakertran Kabupaten Banjar. Di dalam pelaksanaannya harus menerapkan prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas dan partisipasi. Sehubungan hal tersebut, ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan yang ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan: Identifikasi kebutuhan dan masalah yang perlu diatasi oleh rencana kerja perubahan tersebut.

2. Tujuan dan Sasaran: Menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas untuk mengarahkan langkah-langkah perubahan yang akan dilakukan.
3. Penentuan Prioritas: Menentukan prioritas perubahan yang harus diimplementasikan terlebih dahulu berdasarkan urgensi dan dampaknya.
4. Perencanaan Taktis: Rinci langkah-langkah taktis yang harus diambil untuk mencapai tujuan dan sasaran perubahan
5. Pengumpulan Data: Mengumpulkan data dan informasi yang relevan untuk mendukung perencanaan perubahan yang akurat dan efektif.
6. lokasi Sumber Daya: Menentukan anggaran, tenaga kerja, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk pelaksanaan perubahan.

4.3 Rencana Tindak Lanjut

Rencana tindak lanjut Disnakertran Kabupaten Banjar terhadap Perubahan Renja 2025 yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Situasi: Evaluasi situasi saat ini di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, identifikasi masalah, peluang, dan tantangan yang perlu diatasi.
2. Tujuan dan Sasaran: menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang serta sasaran yang spesifik, terukur, mencapai, relevan, dan waktu-batas (SMART) untuk perubahan yang diinginkan.
3. Strategi Perubahan: Merencanakan strategi dan pendekatan yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. Yang akan melibatkan perubahan struktural, program pelatihan, peningkatan layanan, atau langkah-langkah lainnya.
4. Kegiatan dan Rencana Aksi: Membuat rencana aksi kegiatan yang diperlukan untuk mewujudkan setiap strategi. Menentukan siapa yang bertanggung jawab, sumber daya yang diperlukan, dan jadwal pelaksanaan.
5. Monitoring dan Evaluasi: menetapkan indikator kinerja yang dapat diukur untuk memantau kemajuan dan keberhasilan

rencana kerja. Serta mengatur sistem untuk mengumpulkan data dan melakukan evaluasi secara berkala.

6. Anggaran: Menentukan alokasi anggaran untuk setiap kegiatan dan sumber pendanaan yang akan digunakan.

Perubahan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2025 merupakan kegiatan yang real dilaksanakan berkesesuaian dengan pencapaian target Ranwal RPJMD. Rencana ini akan dijadikan sebagai pedoman/acuan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dalam menjalankan tugas dan fungsi SKPD serta sebagai acuan dalam menyusun program/kegiatan SKPD tahun 2025. Keberhasilan pelaksanaan Perubahan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar tahun 2025 tidak terlepas dari peran dan tanggungjawab seluruh karyawan-karyawati Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.

Perubahan Renja Disnakertran Tahun 2025 yang kami susun ini masih belum sempurna, oleh karena itu kami mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak untuk penyempurnaan penyusunan Renja di masa yang akan datang.

Martapura, 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kabupaten Banjar,



Hj. ST. MAHMUDAH, SH.MH

Pembina Utama Muda

NIP. 19751108 199903 2 005