



**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
TAHUN 2025**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BANJAR
TAHUN 2026**

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 2025 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 2025-2029. 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 2026

KEPALA DINAS,



Hi ST Mahmudah, SH.MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19751108 199903 2 005

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 2025 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 2025 - 2029 yang ditunjukkan dengan keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banjar yang telah ditetapkan pada tahun 2025 telah berhasil dicapai.

Analisa terhadap 3 sasaran strategis (*Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi*) Kabupaten Banjar tahun 2025 menunjukkan bahwa capaian pada 3 sasaran strategis masuk pada kategori sangat baik dengan nilai rata – rata :

- Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja = 131.71%
- Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan = 123.48%
- Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah = 100.04%

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.

NO	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KEUANGAN
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	Rp 2.526.926.600
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	Rp 2.782.864.500
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Rp 6.771.413.758

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
RINGKASAN EKSEKUTIF	3
DAFTAR ISI	4
DAFTAR TABEL	6
DAFTAR GAMBAR	6
BAB I PENDAHULUAN	8
A. Maksud dan Tujuan Laporan	8
b. Tugas dan Fungsi	8
c. Isu Strategis	15
D. Sistematika Penyajian	16
BAB II PERENCANAAN KINERJA	18
A. Tujuan Perangkat Daerah	18
B. Sasaran Perangkat Daerah	18
C. Perjanjian Kinerja	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	29
A. Capaian Kinerja Organisasi	28
B. Realisasi Anggaran	81
BAB IV PENUTUP	123
A. Kesimpulan	91
B. Saran-saran	92
Lampiran	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tabel Permasalahan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	13
Tabel 2.1 Tabel Tujuan 2025	18
Tabel 2.2 Tabel Sasaran Strategis Tahun 2025	19
Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	20
Tabel 3.1 Skala Nilai Perangkat Daerah	29
Tabel 3.2 Realisasi Tujuan	29
Tabel 3.3 Realisasi Kinerja	30
Tabel 3.4 Perbandingan Antara Realisasi/Capaian Kinerja Tahun 2025 Dengan Tahun Sebelumnya .	34
Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 Dengan Target Periode Akhir	44
Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Sasaran Strategis Tahun 2025 Dengan Realisasi Provinsi Dan Nasional	48
Tabel 3.7 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	63
Tabel 3.8 Tabel Rekomendasi Dan Tindak Lanjut LHE AKIP Tahun 2025	79
Tabel 3.9 Tabel Simpulan Hasil Evaluasi	80
Tabel 3.10 Realisasi Jenis Belanja	81
Tabel 3.11 Realisasi Anggaran Berdasarkan Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar
Tahun 2025..... 10

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 penguasaan 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 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
4. 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;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah;
6. 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;
7. 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;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025-2045 (Lembar Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2024 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 11) ;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025-2045

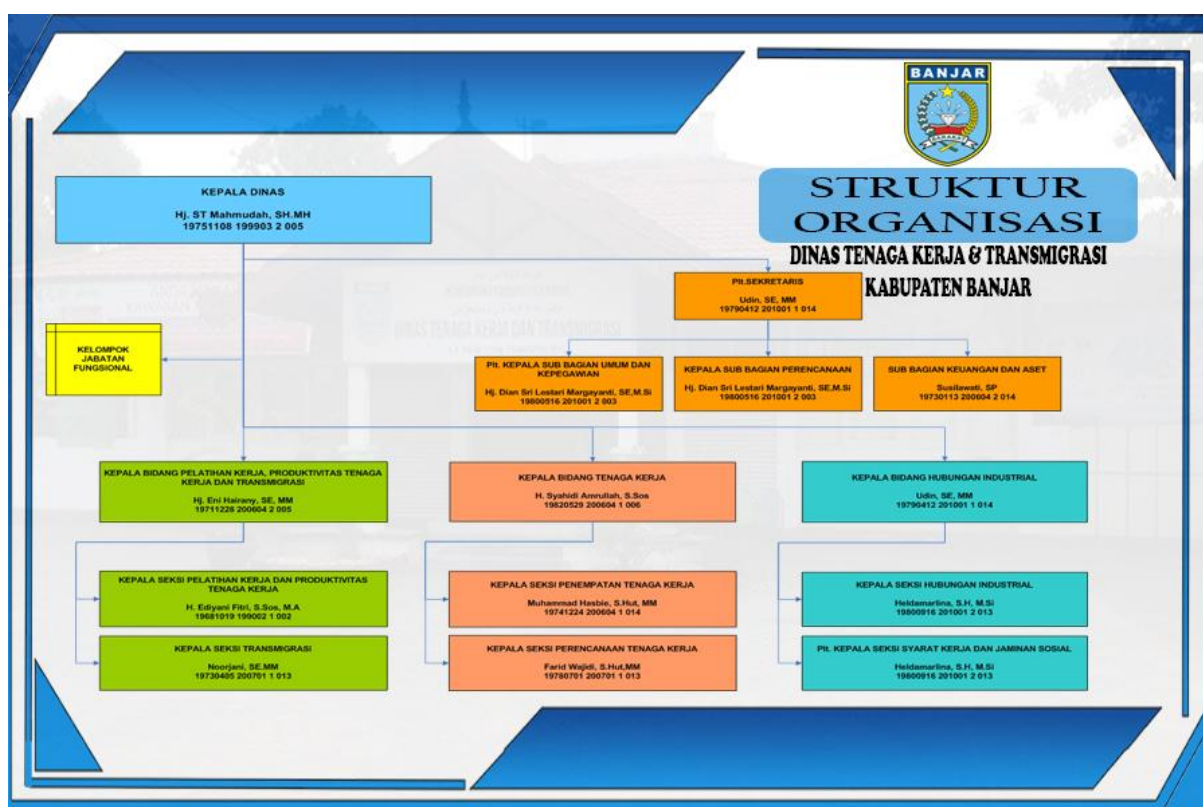
- (Lembar Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2024 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 11) ;
10. Peraturan Bupati Banjar Nomor 8 Tahun 2025 Perubahan Atas Peraturan Bupati Banjar Nomor 46 Tahun 2024 Tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
 11. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 5 Tahun 2025 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
 12. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembar Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 4) ;
 13. Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 14. Peraturan Bupati Banjar Nomor 25 Tahun 2022 tentang Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi;
 15. Peraturan Bupati Banjar Nomor 12 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Banjar Nomor 61 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;
 16. Peraturan Bupati Banjar Nomor 25 Tahun 2025 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025;
 17. Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Nomor 82 Tahun 2025 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.

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.
6. Kelompok Jabatan Fungsional.
 - JF Mediator Hubungan Industrial Madya;
 - JF Mediator Hubungan Industrial Muda;
 - JF Pengantar Kerja;
 - JF Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama.



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2025

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			
Jumlah			1	4	9	4	22	2	1	0	11	12	0	1	5	0	0

Tujuan yang ingin dicapai adalah Meningkatnya Kesempatan Kerja di Kab. Banjar yang diawali dengan Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan. 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 Belum Optimalnya Tingkat Kesempatan Kerja.

Tabel I
Tabel Permasalahan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Belum optimalnya tingkat kesempatan kerja	Belum optimalnya kualitas rencana tenaga kerja	Akses informasi lowongan kerja belum memadai
		Jaringan pemasaran dan penempatan tenaga kerja belum memadai	Belum semua perusahaan memiliki RTK mikro
			Kualitas pelayanan antar kerja belum optimal
			Kompetensi tenaga kerja belum memadai
	Terbatasnya perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia		
2	Penempatan Tenaga kerja daerah belum optimal	Kesesuaian kompetensi dengan permintaan pasar belum memadai	Kualitas Pelatihan Tenaga Kerja Belum Optimal
			Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) belum Optimal
		Pelaksanaan tata kelola hubungan industrial masih rendah	Kepatuhan perusahaan terhadap aturan ketenagakerjaan belum memadai
	Kualitas SDM Transmigran Belum Memadai	Keterampilan Transmigran Belum Optimal	
3	Masih Rendahnya Perlindungan Tenaga Kerja	Terbatasnya kepesertaan perlindungan sosial	Terbatasnya sosialisasi dan edukasi perlindungan sosial tenaga kerja
		Rendahnya kesadaran tenaga kerja terhadap perlindungan sosial	Standar upah yang belum memadai

Sumber : Disnakertrans, 2025

Dalam upaya mendukung pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkelanjutan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menghadapi sejumlah masalah pokok strategis yang perlu diatasi melalui perencanaan dan pengelolaan program yang lebih terarah dan terukur. Masalah-masalah ini tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari akar permasalahan struktural dan fungsional yang perlu dicermati dalam penyusunan Renstra antara lain:

- 1. Belum Optimalnya Tingkat Kesempatan Kerja** Tingkat kesempatan kerja di daerah masih belum optimal, yang tercermin dari belum seimbanginya pertumbuhan angkatan kerja dengan serapan tenaga kerja di berbagai sektor.
- 2. Penempatan Tenaga Kerja Belum Optimal**
Penempatan Tenaga Kerja masih belum mencapai tingkat yang kompetitif secara nasional maupun internasional.

3. Masih Rendahnya Perlindungan Sosial Tenaga Kerja

Perlindungan sosial bagi tenaga kerja belum berjalan maksimal, ditandai dengan Terbatasnya kepesertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, terutama di sektor informal.

C. ISU STRATEGIS

Dalam rangka menjawab berbagai tantangan yang dihadapi dan merespons perkembangan dinamika pembangunan, perlu dilakukan identifikasi isu-isu strategis yang menjadi prioritas dalam perencanaan lima tahun ke depan. Isu-isu strategis ini merupakan tantangan utama yang memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah. Oleh karena itu, penanganannya memerlukan pendekatan yang terarah, sistematis, dan berkelanjutan. Penetapan isu-isu strategis ini dilakukan berdasarkan hasil evaluasi kinerja, analisis permasalahan, serta penyesuaian terhadap arah kebijakan nasional dan regional. Dengan demikian, hal ini dapat menjadi landasan dalam merumuskan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan pembangunan daerah secara menyeluruh. Berikut adalah identifikasi isu strategis di perangkat daerah :

Potensi daerah yang menjadi kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu KLHS yang relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Meningkatnya Jumlah Angkatan Kerja Produktif dan Bonus Demografi	Belum optimalnya tingkat kesempatan kerja	Belum optimalnya industrialisasi inklusif dan berkelanjutan, dan pada tahun 2030, secara signifikan meningkatkan proporsi industri dalam lapangan kerja dan produk domestik bruto, sejalan dengan kondisi nasional, dan meningkatkan dua kali lipat	Penggunaan Robotika, AI, dan otomatisasi menggantikan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan manual dan repetitif	Terbatasnya Tenaga Kerja yang Berkompetensi di Bidang Digital	ketidakseimbangan antara penyediaan lapangan pekerjaan dan kebutuhan masyarakat	Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka Belum Optimal
	Terbatasnya SDM Pencaker yang Sesuai Pasar Kerja				Rendahnya kualitas angkatan kerja, serta kurangnya dukungan terhadap wirausaha baru	
	Kualitas SDM Transmigrasi belum memadai					

	proporsinya di negara berkembang			
Masih Rendahnya Kepatuhan Perusahaan Terhadap ketentuan ketenagakerjaan tentang hubungan industrial	Belum Tercapainya Target Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Formal dan Informal	Minimalnya Perlindungan Sosial Pekerja	Minimalnya Pemahaman dan Kesadaran Pekerja Terhadap Perlindungan Jaminan Sosial	Masih Rendahnya Kepatuhan Perusahaan Terhadap Kewajiban Pemenuhan Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja
kualitas LPK belum optimal		Masih Rendahnya Kepatuhan Perusahaan Terhadap ketentuan ketenagakerjaan	Masih Rendahnya Kepatuhan Perusahaan Terhadap Kewajiban Pemenuhan Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja	

Sumber : Renstra Disnakertrans, 2025

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 2025

Menjelaskan tentang Rencana Strategis dan Perjanjian/Penetapan Kinerja Tahun 2025.

Bab III Akuntabilitas Kinerja Tahun 2025

Menjelaskan Capaian Kinerja Organisasi tahun 2025 dan Realisasi Anggaran Tahun 2025.

Bab IV Penutup

Menjelaskan kesimpulan dan Saran

A. TUJUAN PERANGKAT DAERAH

Tujuan organisasi pada dasarnya jangka panjang, yang harus diselesaikan selama waktu itu, dan akan mengarahkan kinerja tahunan organisasi. Tujuan mencerminkan pernyataan kondisi yang diinginkan dan bukan merupakan proses atau aktivitas.

Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar ditetapkan berdasarkan pada Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan kewenangan Perangkat Daerah serta Sasaran pada RPJMD Kabupaten Banjar Tahun 2025 – 2029 sehingga terdapat keterkaitan antara Sasaran RPJMD Kabupaten Banjar dengan tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.

Visi Bupati Dan Wakil Bupati Banjar sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029 adalah :

”Terwujudnya Kabupaten Banjar Yang Maju, Mandiri dan Agamis Berlandaskan Gotong Royong Dan Keadilan”

Selanjutnya untuk mewujudkan Visi sebagaimana dimaksud diatas maka dijabarkan melalui Misi Pamarintah Kabupaten Banjar untuk periode 2025-2029 yang dimana Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar masuk di Misi 2, Yaitu :

”Memantapkan Pembangunan Ekonomi Yang Mandiri Dan Inklusif Berbasis Pemerataan, Berkeadilan Dan Berkelanjutan”

Untuk merealisasikan visi dan misi sebagaimana terdapat dalam RPJMD Kabupaten Banjar Tahun 2025 - 2029, perlu ditetapkan tujuan Disnakertrans Kabupaten Banjar (*goal*) yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Tujuan ini ditetapkan untuk memberikan arah terhadap program SKPD secara umum. Disamping itu juga dalam rangka memberikan kepastian operasionalisasi dan keterkaitan terhadap peran misi serta program yang telah ditetapkan.

Tujuan juga harus menggambarkan isu-isu strategis yang harus diatasi oleh seluruh unsur instansi sehingga akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program, dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Karenanya tujuan harus dapat menyediakan dasar yang kuat untuk menetapkan indikator kinerja utama (*key performance indicator*) yang terukur.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan bidang urusan Ketenagakerjaan yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar tahun 2025 - 2029 adalah:

“Meningkatnya Kesempatan Kerja”

Untuk mencapai tujuan Disnakertrans Kabupaten Banjar pada akhir Renstra periode 2025-2029 sebagaimana tersebut di atas, maka ditetapkanlah Indikator Kinerja Tujuan, yaitu sebagai berikut:

“Tingkat Pengangguran Terbuka”

**Tabel 2.1
Tabel Tujuan Tahun 2025**

No	Tujuan	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Perhitungan	Target 2025
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	$TPT = (\text{Jumlah Pengangguran} : \text{Jumlah Angkatan Kerja}) \times 100$	2.71%

B. SASARAN PERANGKAT DAERAH

Penetapan tujuan dalam Rencana Strategis Disnakertrans Kabupaten Banjar untuk periode 2025–2029 merupakan langkah krusial dalam mewujudkan visi dan misi daerah secara terukur dan terencana. Tujuan strategis ini dirumuskan sebagai pernyataan umum tentang hasil akhir yang ingin dicapai oleh perangkat daerah, sejalan dengan tujuan pembangunan jangka menengah yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Banjar Tahun 2025–2029. Dengan merumuskan tujuan yang jelas, Disnakertrans dapat memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan mandat kelembagaan dan mampu menjawab isu-isu strategis yang telah diidentifikasi sebelumnya. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, diperlukan perumusan sasaran yang lebih spesifik dan terukur sebagai bentuk konkret dari hasil antara yang ingin dicapai selama lima tahun ke depan. Sasaran ini menjadi landasan dalam penyusunan program, kegiatan, dan subkegiatan perangkat daerah, sekaligus berfungsi sebagai alat ukur kinerja instansi secara berkala dan berkelanjutan. Dengan demikian, keterkaitan antara tujuan dan sasaran dalam dokumen Rencana Strategis menjadi sangat penting untuk menjamin kesinambungan perencanaan dan efektivitas pelaksanaan pembangunan daerah.. Berikut adalah Tabel Tujuan dan Sasaran Disnakertrans Kabupaten Banjar untuk periode 2025–2029.

Tabel 2.2**Tabel Sasaran Strategis Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Perhitungan	Target 2025
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan dalam daerah, Luar Daerah Dan Luar Negeri : Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar x 100	38%
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	Jumlah Pekerja Yang Mendapatkan Perlindungan : Jumlah Pekerja Potensi Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan x 100	24.06%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	80.30 Nilai

C. PERJANJIAN KINERJA

Penyusunan perjanjian kinerja tahun 2025 mengacu pada Renstra Tahun 2025-2029. Secara garis besar perjanjian kinerja tahunan tahun 2025 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 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2025

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	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan dalam daerah, Luar Daerah Dan Luar Negeri : Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar x 100	38%	Persen		Rp 2.526.926.600	Kepala Dinas
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	Jumlah Pekerja Yang Mendapatkan Perlindungan : Jumlah Pekerja Potensi Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan x 100	24.06%	Persen		Rp 2.782.864.500	Kepala Dinas
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	80.30	Nilai		Rp 6.771.413.758	Kepala Dinas

4	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern = Σ (Unsur Kinerja Utama x 40%) + (Unsur Kepatuhan x 30%) + (Unsur Pelayanan Umum x 30%)	86 Nilai	Nilai Indeks	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 6.771.413.758	Plt Sekretaris
5	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	(Jumlah Dokumen yang Sesuai Ketentuan / Total Dokumen yang Seharusnya Disusun) \times 100	100%	Persen	Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 93.319.200	Kasubag Perencanaan
6	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai Ketentuan	Jumlah Laporan Keuangan sesuai ketentuan / Total Laporan Keuangan sesuai ketentuan \times 100	100%	Persen	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 4.954.732.500	Kasubag Keuangan
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	(Jumlah Administrasi Kepegawian yang Sesuai dengan Ketentuan / Jumlah Total	100%	Persen	Kegiatan : Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah	Rp 80.000.000	Plt Kasubag Umum & Kepegawian

			Administrasi Kepegawaian yang Terlaksana) × 100%					
8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	(Jumlah Administrasi Umum Yang Berkualitas : Jumlah Seluruh Administrasi Umum Yang Dikelola) x 100	100%	Persen	Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 513.952.220	Plt Kasubag Umum & Kepegawian
9	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	(Jumlah Laporan Jasa Penunjang yang Terlaksana : Total Jumlah Laporan Jasa Penunjang Yang Terlaksana) x 100	100%	Persen	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 757.673.838	Plt Kasubag Umum & Kepegawian
10	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	(Jumlah Sarana Dan Prasarana Berkualitas : Jumlah Kebutuhan Sarana Dan Prasarana) x 100	100%	Persen	Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 371.736.000	Plt Kasubag Umum & Kepegawian

11	Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar	Jumlah peserta Pelatihan yang meningkat kompetensinya /Keterampilannya Tahun n : Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi x 100	12.5%	Persen	Program : Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 1.767.652.000	Kabid Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
12	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	(Jumlah Transmigran Yang Mandiri : Jumlah Transmigran Yang Di Latih) x 100	18.75%	Persen	Program : Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp 261.746.500	Kabid Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
13	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	(Jumlah Peserta Pelatihan : Jumlah Seluruh Calon Peserta Pelatihan Dalam 1 Tahun) x 100	52.8%	Persen	Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Rp 1.744.424.000	Kasi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
14	Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	(Jumlah Tenaga Kerja Yang di Tingkatkan Produktifitasnya : Jumlah Tenaga	2.5%	Persen	Kegiatan : Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	Rp 23.228.000	Kasi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas

	Produktifitas Tenaga Kerja		Kerja Yang Bekerja) x100					Tenaga Kerja
15	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	(Jumlah Transmigran Yang Telah Mendapatkan Pelatihan : Total Transmigran Yang Menjadi Sasaran Pelatihan) x 100	6.44%	Persen	Kegiatan : Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Rp 261.746.500	Kasi Transmigrasi
16	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan Fasilitasi Jaringan Pemasaran Kerja	(Jumlah Pencari Kerja Yang Mendapat Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja : Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar) x 100	100%	Persen	Program : Penempatan Tenaga Kerja	Rp 467.328.100	Kabid Tenaga Kerja
17	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	(Jumlah Dokumen yang Disusun Perusahaan : Total Keseluruhan Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) di	68.42%	Persen	Program : Perencanaan Tenaga Kerja	Rp 30.200.000	Kabid Tenaga Kerja

			Akhir Periode) x 100					
18	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	(Jumlah Pelayanan Antar Kerja yang sesuai Prosedur : Total Pelayanan Antar Kerja Yang Dilaksanakan sesuai prosedur) x 100	100%	Persen	Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 51.050.000	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
19	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	1000 Orang	Orang	Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp 207.482.000	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
20	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	(Jumlah PMI (Pra Dan Purna) yang diberikan fasilitas Perlindungan Tahun N : Jumlah PMI (Pra dan Purna) yang Terdata Tahun N) x 100	100%	Persen	Kegiatan : Perlindungan PMI (Pra Dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 208.796.100	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
21	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	5 Dokumen	Dokumen	Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Rp 30.200.000	Kasi Perencanaan Tenaga Kerja

			Yang Disusun Perusahaan					
22	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	(Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak : Jumlah perusahaan yang diBina) x 100	40%	Persen	Program : Hubungan Industrial	Rp 2.782.864.500	Kabid Hubungan Industrial
23	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	(Jumlah Perusahaan yang aktif mensahkan Peraturan Perusahaannya : Jumlah perusahaan yang di bina) x 100%	45%	Persen	Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp 76.887.000	Plt Kasi Persyaratan Kerja Dan Jaminan Sosial
24	Meningkatnya Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitasi Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	(Jumlah perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan ke Disnaker : Jumlah perselisihan	100%	Persen	Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan	Rp 2.705.977.500	Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

			Hubungan Industrial yang diLaporkan) x 100			Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota		
--	--	--	--	--	--	-------------------------------------	--	--

A. Capaian Kinerja Organisasi

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 2025.

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 :

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

DISNAKERTRANS Kab. Banjar telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Penetapan Kinerja DISNAKERTRANS Kab. Banjar tahun 2025 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 Daerah

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

1. Membandingkan antara Target dan Realisasi Tujuan

Tabel 3.2
Realisasi Tujuan

NO	Tujuan	Indikator Tujuan	Target	Satuan	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	2,71%	Persen	2.76%	98.19%

Hasil capaian tujuan **meningkatnya kesempatan kerja** yang diukur melalui indikator **Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)** menunjukkan capaian sebesar **98,19%**. Target TPT yang ditetapkan sebesar **2,71%**, sementara realisasi berada pada angka **2,76%**. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pengangguran masih sedikit lebih tinggi dari target yang direncanakan, sehingga sasaran belum sepenuhnya tercapai.

Meskipun demikian, selisih antara target dan realisasi relatif kecil, yang mengindikasikan bahwa berbagai upaya peningkatan kesempatan kerja telah memberikan hasil yang cukup baik. Secara umum, kinerja pencapaian tujuan dapat dikategorikan **baik**, namun tetap diperlukan penguatan program dan kebijakan ketenagakerjaan agar penurunan tingkat pengangguran dapat lebih optimal dan target yang ditetapkan dapat tercapai pada periode selanjutnya.

2. Membandingkan Antara Target Dan Realisasi Sasaran Kinerja

Tabel 3.3
Realisasi Kinerja

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Satuan	Realisasi	Capaian (%)	Kriteria
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	38%	Persen	50.05%	131.71%	Sangat Tinggi
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	24,06%	Persen	29.71%	123.48%	Sangat Tinggi
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	80,30	Nilai	80,33	100.04%	Sangat Tinggi
4	Meningkatnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja	Persentase Peserta Pelatihan yang memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar	12,5%	Persen	12.5%	100%	Sangat Tinggi
5	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	52,8%	Persen	53.6%	101%	Sangat Tinggi
6	Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	2,5%	Persen	5.27%	210%	Sangat Tinggi
7	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan fasilitasi jaringan pemasaran kerja	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi
8	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi
9	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	1000 Orang	Orang	1762 Orang	176%	Sangat Tinggi
10	Meningkatnya Perlindungan	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi

	Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan					
11	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	68,42%	Persen	68.42%	100%	Sangat Tinggi
12	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	5 Dokumen	Dokumen	5 Dokumen	100%	Sangat Tinggi
13	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	18,75%	Persen	18.75%	100%	Sangat Tinggi
14	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	6,44%	Persen	6.44%	100%	Sangat Tinggi
15	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	40%	Persen	37%	92.5%	Sangat Tinggi
16	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	45%	Persen	37%	82.22%	Tinggi
17	Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitas Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi
18	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	86 Nilai Indeks	Nilai Indeks	91.74 Nilai Indeks	106%	Sangat Tinggi
19	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi
20	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai Ketentuan	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi
21	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi
22	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi
23	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi

	Umum Perangkat Daerah						
24	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	100%	Persen	100%	100%	Sangat Tinggi

1. Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja merupakan salah satu upaya strategis dalam mengurangi angka pengangguran serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui optimalisasi fungsi pelayanan penempatan kerja. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan, baik dalam daerah, luar daerah, maupun luar negeri, sebagai bentuk perluasan akses kesempatan kerja bagi masyarakat.

Indikator ini menggambarkan tingkat efektivitas pemerintah daerah dalam memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan/industri), termasuk melalui pelayanan informasi pasar kerja, job matching, bursa kerja, kerja sama antar daerah (AKAD), dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penempatan tenaga kerja dalam daerah difokuskan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan lokal, sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Penempatan luar daerah menjadi alternatif dalam memperluas peluang kerja bagi pencari kerja yang belum terserap di wilayah sendiri. Sementara itu, penempatan luar negeri dilaksanakan secara prosedural dan terproteksi guna meningkatkan pendapatan masyarakat sekaligus memberikan perlindungan bagi pekerja migran.

Dengan meningkatnya persentase pencari kerja yang berhasil ditempatkan, diharapkan terjadi penurunan tingkat pengangguran terbuka, peningkatan pendapatan masyarakat, serta penguatan daya saing tenaga kerja. Sasaran ini juga mencerminkan keberhasilan koordinasi antara pemerintah, dunia usaha, lembaga pelatihan kerja, serta pemangku kepentingan lainnya dalam menciptakan sistem penempatan kerja yang efektif, transparan, dan berkelanjutan.

Indikator kinerja pada Sasaran Strategis ini yaitu Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri).

- Jumlah pencari kerja yang di tempatkan melalui PKWT = 338 Orang
- Jumlah Pencari kerja yang di tempatkan melalui Penempatan = 544 Orang
- Jumlah pencari kerja yang di tempatkan dalam daerah, luar daerah dan luar negeri sampai dengan TW IV sebanyak 882 Orang
- Jumlah Pencari Kerja Yang terdaftar Melalui pelatihan kerja = 515 Orang
- Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar Melalui Pelayanan antar kerja = 1.274 Orang
- Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar sampai dengan TW IV sebanyak 1.762 Orang

Jadi $882 : 1.762 \times 100 = 50.05 \%$

Target 38% Realisasi 50.05% Capaian 131.71%

Keberhasilan ini didukung oleh meningkatnya kolaborasi dengan dunia usaha dan dunia industri, optimalisasi layanan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme antar kerja, serta

pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan yang mempermudah pencari kerja dalam mengakses peluang kerja, baik di dalam daerah, luar daerah, maupun luar negeri.

Selain itu, peningkatan kualitas dan kesiapan pencari kerja melalui kegiatan pembinaan, pendataan yang lebih akurat, serta fasilitasi rekrutmen tenaga kerja turut berkontribusi terhadap tingginya realisasi penempatan. Kondisi ini juga mencerminkan adanya kebutuhan tenaga kerja yang cukup tinggi dan responsif terhadap layanan penempatan yang disediakan oleh pemerintah daerah.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 131,71% menunjukkan bahwa sasaran strategis Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja telah tercapai dengan sangat memuaskan, sekaligus menjadi dasar untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan penempatan tenaga kerja pada periode perencanaan berikutnya agar tetap berkelanjutan dan tepat sasaran.

2. Sasaran Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan

Sasaran Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan merupakan upaya strategis dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan, yang mencerminkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan serta efektivitas pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Perlindungan tenaga kerja mencakup berbagai aspek, antara lain kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, pemberian upah sesuai ketentuan yang berlaku (termasuk upah minimum), penerapan perjanjian kerja yang sesuai regulasi (PKWT/PKWTT), kepemilikan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta pemenuhan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Indikator ini menunjukkan sejauh mana pekerja memperoleh hak normatifnya serta mendapatkan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Peningkatan persentase pekerja yang terlindungi menandakan adanya peningkatan kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi, serta optimalnya fungsi pengawasan, pembinaan hubungan industrial, dan fasilitasi penyelesaian perselisihan.

Melalui pencapaian sasaran ini, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, sehingga mampu mendukung produktivitas kerja, menjaga stabilitas usaha, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada Sasaran Startegis ini yaitu Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan.

- Jumlah Pekerja yang mendapatkan perlindungan (Formal & Informal) s.d TW IV 2025 = 66.206 Orang
 - Jumlah Penduduk Pekerja Potensi Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan s.d TW IV 2025 = 222.806 Orang
- Jadi $66.206 : 222.806 \times 100 = 29.71\%$

Target 24.06% Realisasi 29.71% Capaian 123.48%

Capaian yang melampaui target ini menunjukkan bahwa upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja telah berjalan secara efektif dan terarah. Keberhasilan tersebut didukung oleh meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, khususnya dalam pemenuhan hak-hak pekerja, kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta penerapan norma kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, intensifikasi kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan, sosialisasi regulasi kepada pelaku usaha dan pekerja, serta sinergi dengan instansi terkait dan pemangku kepentingan turut berperan dalam meningkatkan cakupan perlindungan tenaga kerja. Peningkatan pemahaman pekerja mengenai hak dan kewajibannya juga mendorong meningkatnya partisipasi dalam program perlindungan ketenagakerjaan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 123,48% mengindikasikan bahwa sasaran Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan telah tercapai dengan sangat memuaskan. Ke depan, capaian ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui penguatan pengawasan, perluasan cakupan perlindungan, serta peningkatan kualitas layanan perlindungan tenaga kerja agar manfaatnya dapat dirasakan secara lebih merata dan berkelanjutan.

3. Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah merupakan komitmen organisasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), transparan, efektif, dan bertanggung jawab. Sasaran ini diukur melalui indikator Nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Perangkat Daerah, yang mencerminkan tingkat kualitas perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, serta capaian kinerja yang terintegrasi dan berorientasi hasil.

Nilai SAKIP menunjukkan sejauh mana perangkat daerah mampu menyelaraskan dokumen perencanaan strategis dengan pelaksanaan program dan kegiatan, serta memastikan bahwa penggunaan anggaran memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Penilaian ini mencakup aspek perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja (LKJIP), serta evaluasi internal terhadap pencapaian sasaran.

Peningkatan nilai SAKIP menggambarkan semakin baiknya kualitas manajemen kinerja, efektivitas penggunaan anggaran, serta konsistensi antara target dan realisasi kinerja. Hal ini juga menunjukkan adanya budaya kerja yang berorientasi pada hasil (*result oriented*), peningkatan kapasitas aparatur, serta penguatan sistem pengendalian dan evaluasi internal.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan perangkat daerah mampu memberikan pelayanan publik yang lebih optimal, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara akuntabel dan berkelanjutan.

Indikator kinerja pada Sasaran Startegis ini yaitu Nilai SAKIP Perangkat Daerah.

Target 80.30 Nilai Realisasi 80.33 Nilai Capaian 100.04%

Capaian ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Perangkat Daerah telah berjalan sesuai dengan standar dan ketentuan yang ditetapkan, serta mampu memenuhi target kinerja yang direncanakan. Peningkatan nilai, meskipun relatif kecil, mengindikasikan adanya konsistensi dalam perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan, serta evaluasi internal yang berkesinambungan.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh meningkatnya komitmen pimpinan dan seluruh jajaran perangkat daerah dalam menerapkan manajemen kinerja berbasis hasil, perbaikan kualitas dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja, serta tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya. Selain itu, koordinasi dan pembinaan internal yang lebih intensif turut berkontribusi terhadap terjaganya kualitas implementasi SAKIP.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100,04% menunjukkan bahwa sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah telah tercapai sesuai target. Ke depan, upaya

peningkatan kualitas SAKIP perlu terus dilanjutkan dengan fokus pada penguatan orientasi hasil (outcome), peningkatan efektivitas program dan kegiatan, serta optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan.

4. Sasaran Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja merupakan upaya strategis dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja agar mampu memenuhi kebutuhan dan tuntutan pasar kerja. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Peserta Pelatihan yang Memiliki Sertifikat Kompetensi yang Sesuai dengan Permintaan Pasar, yang mencerminkan tingkat relevansi program pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI).

Indikator ini menunjukkan sejauh mana penyelenggaraan pelatihan kerja telah berbasis pada analisis kebutuhan pasar kerja (market driven training), standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI), serta perkembangan teknologi dan sektor unggulan daerah. Sertifikat kompetensi yang dimiliki peserta menjadi bukti pengakuan atas kemampuan kerja yang terstandar dan terukur.

Peningkatan persentase peserta yang tersertifikasi sesuai kebutuhan pasar menandakan bahwa proses perencanaan pelatihan, kurikulum, instruktur, serta sarana dan prasarana telah disesuaikan dengan kebutuhan riil dunia kerja. Hal ini juga mencerminkan efektivitas kerja sama antara pemerintah, lembaga pelatihan kerja, lembaga sertifikasi profesi (LSP), serta pelaku usaha.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan terjadi peningkatan peluang penempatan kerja, produktivitas tenaga kerja, serta kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Selain itu, kesesuaian kompetensi dengan permintaan pasar juga berperan dalam menekan angka pengangguran dan meningkatkan pendapatan masyarakat secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Peserta Pelatihan yang memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar.

- Jumlah tenaga kerja dan peserta pelatihan yang meningkat kompetensinya/keterampilannya tahun 2025 sebanyak 66 Orang
- Jumlah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan tahun 2025 sebanyak 528 orang dikali 100.

$$66 : 528 \times 100 = 12,5\%$$

Target 12.5% Realisasi 12.5% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja telah direncanakan dan dilaksanakan secara tepat sasaran, khususnya dalam menyesuaikan jenis pelatihan dan sertifikasi kompetensi dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kesesuaian antara target dan realisasi mencerminkan efektivitas dalam pemetaan kebutuhan pasar kerja, penentuan kejuruan pelatihan, serta fasilitasi uji kompetensi bagi peserta pelatihan.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh koordinasi yang baik antara perangkat daerah, lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi profesi, serta dunia usaha sebagai pengguna tenaga kerja. Selain itu, seleksi peserta yang mempertimbangkan minat, bakat, dan peluang kerja turut berkontribusi terhadap tercapainya hasil pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja telah tercapai sesuai perencanaan. Ke depan, upaya peningkatan kualitas dan cakupan pelatihan perlu terus dilakukan, baik melalui penambahan jumlah peserta bersertifikat kompeten maupun pengembangan jenis pelatihan baru yang

adaptif terhadap dinamika dan kebutuhan pasar kerja, guna meningkatkan daya saing tenaga kerja secara berkelanjutan.

5. Sasaran Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan

Sasaran Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan kapasitas dan daya saing tenaga kerja. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Peserta Pelatihan yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan, yang menggambarkan tingkat keberhasilan pelatihan dalam membekali peserta dengan kemampuan teknis maupun nonteknis sesuai bidang keahlian yang diikuti.

Indikator ini mencerminkan efektivitas proses pelatihan mulai dari perencanaan program, penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, kualitas instruktur, metode pembelajaran, hingga evaluasi hasil pelatihan. Peserta yang dinyatakan memiliki kompetensi/keterampilan adalah mereka yang telah memenuhi standar penilaian yang ditetapkan, baik melalui uji kompetensi, praktik kerja, maupun evaluasi akhir pelatihan.

Peningkatan persentase peserta yang kompeten menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan telah berjalan secara optimal dan mampu menghasilkan lulusan yang siap kerja maupun siap berwirausaha. Hal ini juga mencerminkan adanya peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelatihan serta dukungan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan tenaga kerja memiliki keterampilan yang relevan, produktif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja, sehingga dapat meningkatkan peluang kerja, mendorong kemandirian ekonomi, serta berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan.

- Jumlah Peserta yang mengikuti pelatihan di triwulan I s.d. triwulan IV sebanyak 528 orang
 - Jumlah calon peserta yang akan mengikuti pelatihan dalam 1 tahun sebanyak 985 orang dikali 100
- $$528 : 985 \times 100 = 53.60 \%$$

Target 52.8% Realisasi 53.6% Capaian 101%

Capaian ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja telah berjalan secara efektif dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan peserta. Peningkatan realisasi dibandingkan target menunjukkan bahwa materi pelatihan, metode pembelajaran, serta dukungan instruktur dan sarana prasarana pelatihan telah mampu menghasilkan lulusan pelatihan yang memiliki kemampuan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh perencanaan pelatihan yang berbasis kebutuhan, pelaksanaan evaluasi hasil pelatihan secara berkelanjutan, serta peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan. Selain itu, adanya pendampingan dan praktik kerja dalam pelatihan turut memperkuat penguasaan keterampilan peserta.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 101% menunjukkan bahwa sasaran Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan telah tercapai dengan baik. Ke depan, peningkatan kualitas pelatihan perlu terus dioptimalkan melalui penyesuaian kurikulum dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja, peningkatan kualitas instruktur, serta penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri agar kompetensi peserta pelatihan semakin relevan dan berdaya saing.

6. Sasaran Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya Partisipasi/Dukungan Perusahaan terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja merupakan upaya strategis dalam mendorong peran aktif dunia usaha dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul, efisien, dan berdaya saing. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, yang mencerminkan adanya perbaikan kinerja tenaga kerja sebagai hasil dari dukungan dan komitmen perusahaan.

Indikator ini menggambarkan sejauh mana perusahaan berkontribusi dalam upaya peningkatan produktivitas melalui berbagai langkah, seperti pelatihan dan pengembangan SDM, penerapan manajemen produktivitas, inovasi proses kerja, perbaikan sistem kerja, penerapan budaya kerja yang efektif, serta pemberian insentif berbasis kinerja. Dukungan perusahaan juga dapat berupa partisipasi dalam program pembinaan produktivitas, penerapan standar operasional yang efisien, dan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan output kerja.

Peningkatan persentase produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya sinergi antara pemerintah dan dunia usaha dalam membangun iklim kerja yang kondusif, kompetitif, dan berorientasi hasil. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu pekerja, tetapi juga pada pertumbuhan dan keberlanjutan usaha secara keseluruhan.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan tercipta tenaga kerja yang lebih produktif dan adaptif, meningkatnya daya saing perusahaan, serta bertumbuhnya ekonomi daerah secara berkelanjutan melalui kolaborasi yang kuat antara pemerintah dan sektor swasta.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja.

- Perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktifitas tahun n = 25 Perusahaan
- Perusahaan yang dbina tahun n = 474 perusahaan

Jadi $25 : 474 \times 100 = 5.27 \%$

Target 2.5% Realisasi 5.27% Capaian 210%

Capaian yang jauh melebihi target ini mengindikasikan bahwa keterlibatan dan dukungan perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja berjalan sangat efektif. Keberhasilan tersebut didorong oleh meningkatnya kesadaran perusahaan akan pentingnya produktivitas sebagai faktor kunci daya saing, yang diwujudkan melalui penerapan praktik kerja yang lebih efisien, peningkatan keterampilan tenaga kerja, serta pemanfaatan teknologi dan manajemen kerja yang lebih baik.

Selain itu, sinergi antara pemerintah daerah dan dunia usaha melalui pembinaan, pendampingan, serta fasilitasi program peningkatan produktivitas turut berkontribusi terhadap capaian ini. Program pelatihan di tempat kerja (in-house training), penerapan standar kerja yang lebih baik, serta penguatan budaya kerja produktif di lingkungan perusahaan menjadi faktor pendukung utama meningkatnya produktivitas tenaga kerja.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 210% menunjukkan bahwa sasaran Meningkatnya Partisipasi/Dukungan Perusahaan terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja telah tercapai dengan sangat memuaskan. Ke depan, capaian ini perlu dipertahankan dan dikembangkan melalui perluasan cakupan perusahaan peserta, penguatan inovasi peningkatan produktivitas, serta replikasi praktik-praktik terbaik (best practices) agar peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat berlangsung secara berkelanjutan dan merata.

7. Sasaran Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja merupakan strategi untuk memperluas akses kesempatan kerja melalui penguatan jejaring dan kemitraan antara pemerintah, dunia usaha, lembaga penempatan tenaga kerja, serta pemangku kepentingan lainnya. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Fasilitasi Jaringan Pemasaran Kerja, yang mencerminkan tingkat efektivitas pemerintah dalam menghubungkan pencari kerja dengan peluang kerja yang tersedia.

Indikator ini menunjukkan sejauh mana pencari kerja memperoleh akses terhadap informasi lowongan kerja, kegiatan job fair, layanan antar kerja (AK/I), kerja sama antar daerah (AKAD), kerja sama antar negara (AKAN), serta pemanfaatan sistem informasi pasar kerja secara daring. Fasilitasi jaringan pemasaran kerja juga mencakup pendampingan, konseling karir, serta koordinasi dengan perusahaan dalam rangka proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

Peningkatan persentase pencari kerja yang terfasilitasi menandakan semakin luasnya jaringan kemitraan yang terbangun serta meningkatnya kualitas layanan informasi dan penempatan kerja. Hal ini turut mendukung percepatan penyerapan tenaga kerja, pengurangan angka pengangguran, serta peningkatan mobilitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan tercipta sistem pemasaran tenaga kerja yang terintegrasi, responsif, dan berkelanjutan, sehingga mampu mempertemukan secara efektif antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja serta mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase pencari kerja yang mendapatkan fasilitasi jaringan pemasaran kerja.

- Jumlah Pencari Kerja Yang Mendapat Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja = 1.762 Orang
- Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar = 1.762 Orang

Jadi $1.762 : 1.762 \times 100 = 100\%$

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh pencari kerja yang terdata telah memperoleh fasilitasi jaringan pemasaran kerja secara menyeluruh dan merata. Fasilitasi tersebut meliputi penyediaan informasi lowongan kerja, layanan antar kerja, pelaksanaan job fair, pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan, serta penguatan jejaring kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh optimalisasi peran perangkat daerah dalam memperluas jaringan pemasaran tenaga kerja, peningkatan koordinasi dengan perusahaan pengguna tenaga kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mempercepat dan mempermudah akses pencari kerja terhadap peluang kerja. Hal ini turut memperkuat keterhubungan antara pencari kerja dan pasar kerja.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, upaya peningkatan kualitas layanan jaringan pemasaran tenaga kerja perlu terus dilakukan, tidak hanya dari sisi cakupan, tetapi juga dari sisi efektivitas penempatan, keberlanjutan kerja sama dengan perusahaan, serta peningkatan kesesuaian antara kualifikasi pencari kerja dan kebutuhan pasar kerja.

8. Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja

Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar Kerja merupakan upaya untuk memastikan bahwa seluruh proses pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan secara profesional, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Pelayanan Antar Kerja yang Dijalankan Sesuai Prosedur, yang mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) serta kualitas tata kelola layanan.

Pelayanan antar kerja meliputi pendaftaran pencari kerja (AK/I), pemberian informasi pasar kerja, proses pencocokan kerja (job matching), penerbitan rekomendasi, fasilitasi rekrutmen, hingga pelaporan dan pendataan hasil penempatan. Kesesuaian prosedur mencakup aspek administrasi, validitas data, kecepatan pelayanan, transparansi informasi, serta perlindungan hak pencari kerja.

Peningkatan persentase pelayanan yang dijalankan sesuai prosedur menunjukkan adanya perbaikan sistem manajemen pelayanan, peningkatan kapasitas aparatur, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung layanan. Hal ini juga mencerminkan komitmen perangkat daerah dalam memberikan pelayanan publik yang akuntabel dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan terwujud pelayanan antar kerja yang tertib, efisien, dan terpercaya, sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat, mempercepat proses penempatan tenaga kerja, serta mendukung penurunan angka pengangguran secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur.

- Jumlah Pelayanan Antar Kerja yang sesuai Prosedur = 1.762 Orang
- Total Pelayanan Antar Kerja Yang Dilaksanakan sesuai prosedur = 1.762 Orang

Jadi $1.762 \text{ Orang} : 1.762 \text{ Orang} \times 100 = 100\%$

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh proses pelayanan antar kerja telah dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Pelayanan yang dijalankan mencakup pendataan pencari kerja dan lowongan kerja, penempatan tenaga kerja, pemberian informasi pasar kerja, hingga fasilitasi rekrutmen tenaga kerja, yang semuanya dilakukan dengan mengedepankan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kepastian layanan.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh meningkatnya pemahaman dan kompetensi petugas pelayanan antar kerja, penerapan sistem layanan berbasis teknologi informasi, serta pengawasan dan evaluasi internal yang dilakukan secara berkelanjutan. Selain itu, komitmen organisasi dalam menjaga kualitas layanan publik turut berperan penting dalam memastikan seluruh tahapan pelayanan berjalan sesuai ketentuan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar Kerja telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, upaya peningkatan kualitas pelayanan antar kerja perlu terus diarahkan pada peningkatan kecepatan layanan, kemudahan akses bagi masyarakat, serta peningkatan kepuasan pengguna layanan agar pelayanan antar kerja semakin profesional, responsif, dan berorientasi pada kebutuhan pencari kerja dan dunia usaha.

9. Sasaran Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan

Sasaran Meningkatnya Pencari Kerja yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan merupakan upaya strategis dalam memperluas akses informasi pasar kerja bagi masyarakat. Sasaran ini diukur melalui indikator Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Informasi, yang menggambarkan tingkat jangkauan dan efektivitas layanan penyebarluasan informasi lowongan kerja yang diselenggarakan oleh perangkat daerah.

Indikator ini mencerminkan sejauh mana pemerintah mampu menyediakan dan mendistribusikan informasi lowongan kerja secara cepat, akurat, dan transparan melalui berbagai media, seperti sistem informasi pasar kerja online, media sosial, papan pengumuman, job fair, serta kerja sama dengan perusahaan dan lembaga penempatan tenaga kerja. Penyampaian informasi yang luas dan merata menjadi kunci dalam mempertemukan pencari kerja dengan peluang kerja yang tersedia.

Peningkatan jumlah pencari kerja yang memperoleh informasi lowongan menunjukkan adanya optimalisasi sistem pelayanan informasi serta perluasan jaringan kemitraan dengan dunia usaha. Hal ini juga menandakan meningkatnya partisipasi masyarakat dalam memanfaatkan layanan ketenagakerjaan yang tersedia.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan peluang kerja dapat diakses secara lebih terbuka dan merata, mempercepat proses pencocokan kerja, serta mendukung penurunan tingkat pengangguran melalui sistem informasi pasar kerja yang responsif dan berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi.

- Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi sebanyak 1762 Orang
Target 1000 Orang Realisasi 1762 Orang Capaian 176%

Capaian ini mengindikasikan bahwa penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan telah berjalan secara efektif dan menjangkau lebih luas dari yang direncanakan. Keberhasilan tersebut didukung oleh optimalisasi berbagai kanal informasi, baik melalui layanan langsung, kegiatan job fair, media sosial, maupun pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan yang memudahkan pencari kerja dalam mengakses informasi lowongan secara cepat dan tepat.

Selain itu, meningkatnya kepercayaan dan partisipasi pencari kerja terhadap layanan informasi pasar kerja yang disediakan oleh pemerintah daerah turut berkontribusi terhadap tingginya jumlah penerima informasi. Koordinasi yang baik dengan perusahaan serta intensitas pembaruan data lowongan kerja juga memperkuat kualitas dan relevansi informasi yang disampaikan kepada pencari kerja.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 176% menunjukkan bahwa sasaran Meningkatnya Pencari Kerja yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan telah tercapai dengan sangat memuaskan. Ke depan, capaian ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui penguatan integrasi data pasar kerja, peningkatan kualitas informasi lowongan, serta perluasan jangkauan layanan agar semakin banyak pencari kerja yang memperoleh akses terhadap peluang kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan pasar kerja.

10. Sasaran Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)

Sasaran Meningkatnya Perlindungan terhadap PMI (Pra dan Purna) merupakan komitmen pemerintah daerah dalam memberikan jaminan perlindungan menyeluruh kepada Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) sebelum keberangkatan serta Pekerja Migran Indonesia (PMI) setelah kembali ke tanah air. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase CPMI dan PMI Purna yang Diberikan Fasilitasi Perlindungan, yang

mencerminkan tingkat efektivitas pelayanan dan pendampingan yang diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan pada tahap pra-penempatan meliputi pemberian informasi dan edukasi terkait prosedur penempatan, verifikasi dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), fasilitasi kepesertaan jaminan sosial, serta koordinasi dengan instansi terkait guna memastikan penempatan yang prosedural dan aman. Sementara itu, perlindungan bagi PMI purna mencakup pendataan kepulauan, fasilitasi layanan pengaduan, pendampingan penyelesaian permasalahan, serta pemberdayaan ekonomi melalui pelatihan dan akses program kewirausahaan.

Peningkatan persentase CPMI dan PMI purna yang terfasilitasi perlindungan menunjukkan adanya penguatan sistem layanan terpadu, koordinasi lintas sektor, serta peningkatan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya prosedur penempatan yang resmi dan aman. Hal ini juga mencerminkan komitmen pemerintah dalam meminimalisir risiko eksploitasi, pelanggaran hak, dan permasalahan ketenagakerjaan di luar negeri.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan terwujud perlindungan yang komprehensif bagi pekerja migran sejak sebelum berangkat hingga setelah kembali, sehingga mampu meningkatkan rasa aman, kesejahteraan PMI dan keluarganya, serta mendukung kontribusi pekerja migran terhadap perekonomian daerah secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitasi Perlindungan.

- Jumlah PMI (Pra dan Purna) yang diberikan fasilitasi Perlindungan tahun n = 593 Orang

- Jumlah PMI (Pra dan Purna) yang terdata tahun n = 593 Orang

Jadi $593 : 593 \times 100 = 100\%$

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh CPMI dan PMI purna yang terdata telah memperoleh fasilitasi perlindungan secara menyeluruh dan komprehensif, baik pada tahap pra-penempatan maupun purna-penempatan. Fasilitasi perlindungan tersebut meliputi pemberian informasi dan pembinaan, pemenuhan persyaratan administrasi, fasilitasi jaminan sosial, pendampingan permasalahan, serta layanan reintegrasi bagi PMI purna.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh koordinasi yang efektif antara pemerintah daerah dengan instansi terkait, BP2MI, serta pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, peningkatan kualitas pelayanan dan penguatan sistem pendataan CPMI dan PMI purna turut memastikan bahwa perlindungan dapat diberikan secara tepat sasaran dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Meningkatnya Perlindungan terhadap PMI (Pra dan Purna) telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, upaya perlindungan perlu terus ditingkatkan melalui penguatan pencegahan penempatan nonprosedural, peningkatan literasi migrasi aman, serta optimalisasi layanan pemberdayaan dan reintegrasi PMI purna agar manfaat perlindungan dapat dirasakan secara berkelanjutan.

11. Sasaran Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja merupakan langkah strategis dalam mewujudkan perencanaan ketenagakerjaan yang sistematis, terarah, dan berbasis data. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Sesuai Ketentuan, yang mencerminkan tingkat kesesuaian dokumen dengan regulasi, pedoman teknis, serta kebutuhan pembangunan daerah.

Dokumen perencanaan tenaga kerja meliputi antara lain Rencana Tenaga Kerja Makro dan Mikro, proyeksi kebutuhan tenaga kerja sektoral, serta dokumen pendukung lainnya yang disusun berdasarkan analisis pasar kerja, kondisi demografis, dan potensi ekonomi daerah. Kesesuaian dengan ketentuan mencakup aspek substansi, sistematika penyusunan, kelengkapan data, serta integrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah.

Peningkatan persentase dokumen yang disusun sesuai ketentuan menunjukkan adanya penguatan kapasitas perencana, pemanfaatan data ketenagakerjaan yang akurat, serta koordinasi yang baik dengan pemangku kepentingan, termasuk dunia usaha dan instansi terkait. Hal ini juga mencerminkan komitmen perangkat daerah dalam memastikan perencanaan tenaga kerja menjadi dasar yang kuat dalam penyusunan program dan kebijakan ketenagakerjaan.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan perencanaan tenaga kerja dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mengantisipasi kebutuhan pasar kerja, mengurangi kesenjangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta mendukung pembangunan ekonomi daerah secara terarah dan berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan.

- Jumlah Dokumen yang disusun perusahaan tahun 2025= 5 Dokumen
- Jumlah dokumen yang di susun dari 2022 s.d 2025 ada 13 Dokumen
- Total Keseluruhan Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) di Akhir Periode = 19 Dokumen

Jadi $13 : 19 \times 100 = 68.42\%$

Target 68.42% Realisasi 68.42% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa dokumen perencanaan tenaga kerja yang disusun telah memenuhi ketentuan, standar, dan pedoman yang berlaku, baik dari aspek substansi, sistematika, maupun keterpaduan dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah. Kesesuaian antara target dan realisasi mencerminkan perencanaan yang matang serta pelaksanaan penyusunan dokumen yang konsisten dan terukur.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh meningkatnya pemahaman dan kapasitas sumber daya manusia dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja, ketersediaan data ketenagakerjaan yang memadai, serta koordinasi yang baik antar unit kerja dan dengan instansi terkait. Selain itu, proses verifikasi dan pengendalian mutu dokumen turut memastikan bahwa dokumen yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja telah tercapai sesuai perencanaan. Ke depan, kualitas perencanaan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui penguatan basis data dan analisis pasar kerja, penyempurnaan metode perencanaan, serta pemanfaatan dokumen perencanaan secara lebih optimal sebagai dasar perumusan kebijakan dan program ketenagakerjaan yang efektif dan berkelanjutan.

12. Sasaran Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas

Sasaran Meningkatnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Berkualitas merupakan upaya untuk mendorong perusahaan menyusun perencanaan kebutuhan tenaga kerja secara sistematis, terukur, dan selaras dengan ketentuan yang berlaku. Sasaran ini diukur melalui indikator Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan, yang mencerminkan tingkat partisipasi dan kepatuhan perusahaan dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerjanya.

Dokumen perencanaan tenaga kerja perusahaan, seperti Rencana Tenaga Kerja (RTK), berfungsi sebagai instrumen dalam memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rencana pengembangan usaha, perubahan teknologi, dan dinamika pasar. Penyusunan dokumen ini menjadi penting untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan serta mendukung keberlanjutan usaha.

Peningkatan jumlah dokumen yang disusun menunjukkan semakin tingginya kesadaran dan komitmen perusahaan terhadap perencanaan SDM yang terstruktur. Hal ini juga mencerminkan efektivitas pembinaan, sosialisasi, dan fasilitasi yang dilakukan oleh perangkat daerah dalam mendorong perusahaan memenuhi kewajiban perencanaan tenaga kerja.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan terwujud perencanaan tenaga kerja yang lebih terarah, sinkron antara kebutuhan industri dan ketersediaan tenaga kerja, serta mendukung pengambilan kebijakan ketenagakerjaan yang berbasis data dan kebutuhan riil dunia usaha.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan.

Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Perusahaan = 5 Dokumen
Target 5 Dokumen Realisasi 5 Dokumen Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh perusahaan yang menjadi sasaran telah berhasil menyusun dokumen perencanaan tenaga kerja secara lengkap dan sesuai ketentuan, baik dari aspek jumlah maupun kualitas dokumen. Dokumen yang disusun telah memuat perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang terukur dan selaras dengan kondisi serta rencana pengembangan usaha perusahaan.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh adanya pembinaan dan pendampingan kepada perusahaan dalam penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja, peningkatan pemahaman manajemen perusahaan terhadap pentingnya perencanaan tenaga kerja, serta koordinasi yang efektif antara perangkat daerah dan pihak perusahaan. Selain itu, ketersediaan pedoman teknis dan monitoring pelaksanaan turut memastikan dokumen yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang diharapkan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Meningkatkan Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Berkualitas telah tercapai sesuai perencanaan. Ke depan, upaya peningkatan kualitas dokumen perencanaan tenaga kerja perlu terus dilanjutkan melalui perluasan cakupan perusahaan, penguatan substansi analisis kebutuhan tenaga kerja, serta pemanfaatan dokumen perencanaan tersebut sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja yang berkelanjutan.

13. Sasaran Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri

Sasaran Meningkatnya SDM Transmigran yang Mandiri merupakan upaya strategis dalam mendukung keberhasilan program transmigrasi melalui penguatan kapasitas dan kemandirian ekonomi para transmigran. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Transmigran yang Mandiri, yang mencerminkan tingkat kemampuan transmigran dalam mengelola usaha, meningkatkan pendapatan, serta memenuhi kebutuhan hidup secara berkelanjutan di lokasi transmigrasi.

Kemandirian transmigran ditunjukkan melalui kemampuan mengelola lahan usaha secara produktif, mengembangkan usaha pertanian maupun non-pertanian, memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan ekonomi masyarakat setempat. Upaya peningkatan kemandirian dilakukan melalui

pembekalan sebelum keberangkatan, pelatihan keterampilan, pendampingan usaha, fasilitasi akses permodalan, serta pembinaan berkelanjutan di kawasan transmigrasi.

Peningkatan persentase transmigran yang mandiri menunjukkan efektivitas program pemberdayaan dan pembinaan, serta adanya sinergi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan lainnya dalam mendukung keberhasilan transmigrasi. Hal ini juga mencerminkan kemampuan transmigran dalam beradaptasi dengan lingkungan baru dan mengembangkan potensi ekonomi yang tersedia.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan transmigran mampu menjadi pelaku ekonomi yang produktif dan berdaya saing, meningkatkan kesejahteraan keluarga, serta berkontribusi terhadap pertumbuhan dan pemerataan pembangunan di wilayah transmigrasi secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Transmigran Yang Mandiri.

- Jumlah transmigran yang mandiri atau yang menghasilkan produk barang/jasa tahun 2025 sebanyak 24 orang
- jumlah peserta pelatihan tahun 2025 sebanyak 128 orang

Jadi $24 : 128 \times 100 = 18,75\%$

Target 18.75% Realisasi 18.75% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kemandirian sumber daya manusia transmigran telah dilaksanakan secara terencana dan tepat sasaran. Kemandirian transmigran tercermin dari kemampuan dalam mengelola usaha atau mata pencaharian, memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, serta beradaptasi dengan lingkungan sosial dan ekonomi di kawasan transmigrasi.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh pelaksanaan program pembinaan dan pendampingan transmigran, peningkatan keterampilan melalui pelatihan, serta fasilitasi akses terhadap sarana produksi dan pengembangan usaha. Selain itu, sinergi dengan instansi terkait dan peran pendamping lapangan turut berkontribusi dalam mendorong transmigran mencapai tingkat kemandirian yang diharapkan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Meningkatnya SDM Transmigran yang Mandiri telah tercapai sesuai perencanaan. Ke depan, upaya peningkatan kemandirian transmigran perlu terus ditingkatkan melalui penguatan kapasitas usaha, peningkatan akses permodalan dan pemasaran, serta pendampingan berkelanjutan agar transmigran mampu berkembang secara mandiri dan berkelanjutan.

14. Sasaran Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan

Sasaran Meningkatnya Transmigran yang Memiliki Keterampilan merupakan upaya strategis dalam mempersiapkan dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia transmigran agar mampu beradaptasi serta produktif di lokasi penempatan. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Transmigran yang Terlatih, yang mencerminkan tingkat keberhasilan program pelatihan dan pembekalan dalam meningkatkan kompetensi transmigran.

Pelatihan yang diberikan meliputi keterampilan teknis sesuai potensi wilayah transmigrasi, seperti pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, maupun keterampilan non-pertanian dan kewirausahaan. Selain itu, transmigran juga dibekali dengan pengetahuan manajemen usaha, pengelolaan keuangan keluarga, serta penguatan kapasitas sosial untuk mendukung integrasi dengan masyarakat setempat.

Peningkatan persentase transmigran yang terlatih menunjukkan efektivitas program pembinaan dan pemberdayaan, serta kesiapan transmigran dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Hal ini juga mencerminkan adanya sinergi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan instansi terkait dalam memastikan program transmigrasi berjalan secara terencana dan berkelanjutan.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan transmigran memiliki keterampilan yang memadai untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan usaha secara mandiri, serta berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan wilayah transmigrasi secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Transmigran Yang Terlatih.

- Jumlah Transmigran yang telah mendapatkan Pelatihan tahun 2025 = 128 Orang
- Total Transmigran Yang menjadi Sasaran Pelatihan = 1.986 Orang

Jadi $128 : 1.986 \times 100 = 6.44\%$

Target 6.44% Realisasi 6.44% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa program pelatihan keterampilan bagi transmigran telah dilaksanakan secara tepat sasaran dan terencana, sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang ada di kawasan transmigrasi. Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan usaha transmigran, sehingga dapat menunjang peningkatan produktivitas dan kemandirian ekonomi.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh penyelenggaraan pelatihan yang relevan, keterlibatan instruktur yang kompeten, serta pendampingan pasca pelatihan yang membantu transmigran dalam mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh. Selain itu, koordinasi dengan instansi terkait dan pemanfaatan potensi lokal turut memperkuat efektivitas pelatihan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Meningkatnya Transmigran yang Memiliki Keterampilan telah tercapai sesuai perencanaan. Ke depan, peningkatan keterampilan transmigran perlu terus dikembangkan melalui perluasan jenis pelatihan, peningkatan jumlah peserta, serta penguatan keterkaitan antara pelatihan dan pengembangan usaha produktif agar dampak pelatihan semakin

15. Sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis

Sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis merupakan upaya untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang, adil, dan berkelanjutan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak, yang mencerminkan tingkat kepatuhan dan komitmen perusahaan dalam menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tata kelola kerja yang layak meliputi penerapan norma ketenagakerjaan, kepemilikan dan pelaksanaan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, penerapan sistem pengupahan sesuai ketentuan, kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah dan sesuai prosedur.

Peningkatan persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak menunjukkan adanya penguatan pembinaan dan pengawasan, peningkatan kesadaran hukum para pihak, serta terbangunnya komunikasi dan dialog sosial yang konstruktif di lingkungan kerja. Hal ini juga mencerminkan terciptanya iklim usaha yang kondusif dan stabil.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan terwujud hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, yang mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, menjaga keberlangsungan usaha, serta mendukung pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak.

- Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak = 175 Perusahaan
- Jumlah Perusahaan yang Di bina = 474 Perusahaan

Jadi $175 : 474 \times 100 = 37\%$

Target 40% Realisasi 37% Capaian 92.5%

Capaian ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perusahaan telah mulai menerapkan prinsip-prinsip tata kelola kerja yang layak, seperti pemenuhan norma kerja, pengaturan hubungan kerja yang jelas, serta penerapan dialog sosial antara pengusaha dan pekerja. Namun demikian, masih terdapat sebagian perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi standar tata kelola kerja yang layak sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga mempengaruhi pencapaian target secara keseluruhan.

Belum tercapainya target secara optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan pemahaman perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, rendahnya kapasitas manajemen hubungan industrial di sebagian perusahaan, serta masih ditemukannya praktik ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan. Selain itu, keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan juga menjadi tantangan dalam mendorong kepatuhan perusahaan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 92,5% menunjukkan bahwa sasaran Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis telah mendekati target, namun masih memerlukan upaya perbaikan. Ke depan, diperlukan penguatan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan, peningkatan peran lembaga kerja sama bipartit, serta optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan agar penerapan tata kelola kerja yang layak dapat meningkat dan hubungan industrial yang harmonis dapat terwujud secara lebih optimal dan berkelanjutan.

16. Sasaran Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan

Sasaran Meningkatnya Kepatuhan Perusahaan terhadap Aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang tertib, adil, dan sesuai regulasi. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Perusahaan yang Mematuhi Aturan Ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan), yang mencerminkan tingkat kepatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajiban normatif kepada pekerja.

Kepatuhan tersebut meliputi penyusunan dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai ketentuan, serta pendaftaran dan pembayaran iuran pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Implementasi ketentuan ini menjadi dasar dalam menjamin kepastian hukum, perlindungan hak pekerja, serta terciptanya hubungan kerja yang transparan dan akuntabel.

Peningkatan persentase perusahaan yang patuh menunjukkan adanya efektivitas pembinaan, sosialisasi regulasi, serta pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perangkat daerah. Hal ini juga mencerminkan meningkatnya kesadaran dan tanggung

jawab perusahaan dalam menjalankan kewajiban hukum serta membangun hubungan industrial yang sehat.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan tercipta iklim usaha yang kondusif, perlindungan tenaga kerja yang optimal, serta stabilitas hubungan industrial yang mendukung peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan).

- Jumlah Perusahaan yang aktif mensahkan Peraturan Perusahaan = 175 Perusahaan
- Jumlah Perusahaan yang dibina 474 Perusahaan

Jadi $175 : 474 \times 100 = 37\%$

Target 45% Realisasi 37% Capaian 82.22%

Capaian ini menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Beberapa aspek kepatuhan yang masih menjadi tantangan antara lain penyusunan dan pengesahan Peraturan Perusahaan, kesesuaian penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan ketentuan yang berlaku, serta kepesertaan dan kepatuhan perusahaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Belum optimalnya pencapaian target dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan pemahaman perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, rendahnya kesadaran akan pentingnya perlindungan tenaga kerja, serta keterbatasan intensitas pembinaan dan pengawasan yang dapat dilakukan. Selain itu, karakteristik usaha tertentu, khususnya usaha skala kecil dan menengah, juga mempengaruhi tingkat kepatuhan dalam pemenuhan kewajiban ketenagakerjaan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 82,22% menunjukkan bahwa sasaran Meningkatkan Kepatuhan Perusahaan terhadap Aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan belum tercapai secara optimal dan memerlukan perhatian lebih lanjut. Ke depan, diperlukan penguatan pembinaan dan sosialisasi regulasi ketenagakerjaan, peningkatan koordinasi dengan instansi terkait, serta optimalisasi fungsi pengawasan agar tingkat kepatuhan perusahaan dapat ditingkatkan dan perlindungan tenaga kerja dapat terwujud secara lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

17. Sasaran Meningkatkan Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sasaran Meningkatkan Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan upaya strategis dalam menjaga stabilitas dan keharmonisan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Fasilitas Penyelesaian Hubungan Industrial yang Diselesaikan, yang mencerminkan efektivitas peran pemerintah dalam memediasi, memfasilitasi, dan menyelesaikan perselisihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Fasilitas penyelesaian dilakukan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase, dengan mengedepankan musyawarah untuk mufakat sebagai prinsip utama penyelesaian sengketa.

Peningkatan persentase perselisihan yang berhasil difasilitasi dan diselesaikan menunjukkan optimalnya fungsi mediator hubungan industrial, peningkatan kapasitas aparatur, serta terbangunnya komunikasi yang konstruktif antara para pihak. Hal ini juga

mencerminkan komitmen pemerintah dalam memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang berkeadilan bagi pekerja maupun pengusaha.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, kondusif, dan stabil, sehingga mampu mendukung keberlangsungan usaha, menjaga produktivitas tenaga kerja, serta memperkuat iklim investasi dan pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Fasilitasi Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan.

- Jumlah perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan ke Disnaker = 17 Perkara
- Jumlah perselisihan Hubungan Industrial yang diLaporkan = 17 Perkara

Jadi $17 : 17 \times 100 = 100\%$

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh perselisihan hubungan industrial yang difasilitasi telah berhasil ditangani dan diselesaikan sesuai dengan mekanisme dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Proses fasilitasi dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, dan upaya penyelesaian secara musyawarah, dengan mengedepankan prinsip keadilan, keseimbangan, dan kepastian hukum bagi para pihak yang berselisih.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh kompetensi mediator hubungan industrial, komitmen para pihak dalam menyelesaikan perselisihan secara dialogis, serta dukungan sistem dan prosedur pelayanan yang jelas. Selain itu, koordinasi yang baik dengan instansi terkait dan penguatan peran lembaga hubungan industrial turut mempercepat proses penyelesaian perselisihan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Meningkatkan Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, kualitas fasilitasi perlu terus ditingkatkan melalui penguatan kapasitas mediator, pencegahan potensi perselisihan sejak dini, serta pengembangan mekanisme penyelesaian yang lebih efektif dan responsif guna menjaga hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

18. Sasaran Meningkatkan Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah

Sasaran Meningkatkan Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah merupakan komitmen organisasi dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berintegritas. Sasaran ini diukur melalui indikator Nilai Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap regulasi, efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi, serta kualitas pengendalian internal organisasi.

Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern menggambarkan sejauh mana perangkat daerah telah menjalankan administrasi pemerintahan sesuai ketentuan, mulai dari pengelolaan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan kegiatan, pelaporan, hingga pengawasan internal. Penilaian ini juga mencakup aspek disiplin aparatur, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta konsistensi dalam pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP).

Peningkatan nilai IKKI menunjukkan adanya perbaikan dalam manajemen internal, peningkatan profesionalisme aparatur, serta optimalisasi fungsi pengawasan dan evaluasi. Hal ini mencerminkan komitmen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan tugas secara tertib administrasi, efisien, dan sesuai peraturan perundang-undangan.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan terwujud organisasi perangkat daerah yang berkinerja tinggi, responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta mampu mendukung pencapaian sasaran strategis pembangunan ketenagakerjaan dan transmigrasi secara efektif dan berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi 91.74

Target 86 Nilai Indeks Realisasi 91.74 Nilai Indeks Capaian 106%

Capaian yang melebihi target ini mengindikasikan bahwa penerapan tata kelola internal, kepatuhan terhadap regulasi, serta kinerja organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berjalan sangat efektif dan terintegrasi. Peningkatan nilai indeks mencerminkan membaiknya kepatuhan terhadap ketentuan administrasi, pengelolaan program dan kegiatan yang lebih akuntabel, serta penguatan sistem pengendalian intern.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh komitmen pimpinan dan seluruh jajaran dalam menerapkan prinsip tata kelola yang baik (*good governance*), peningkatan disiplin aparatur, serta tindak lanjut atas hasil evaluasi dan rekomendasi pengawasan internal. Selain itu, peningkatan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja turut berkontribusi terhadap tingginya nilai IKKI yang dicapai.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 106% menunjukkan bahwa sasaran Meningkatkan Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah telah tercapai dengan sangat memuaskan. Ke depan, capaian ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui penguatan budaya kinerja, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta konsistensi dalam penerapan sistem pengendalian intern agar kinerja organisasi semakin profesional, transparan, dan berkelanjutan.

19. Sasaran Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah

Sasaran Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah merupakan upaya strategis untuk memastikan seluruh dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi disusun secara terintegrasi, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan, yang mencerminkan tingkat ketertiban administrasi dan kualitas tata kelola dokumen organisasi.

Dokumen yang dimaksud meliputi dokumen perencanaan seperti Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja; dokumen penganggaran seperti RKA dan DPA; serta dokumen evaluasi dan pelaporan seperti LKJIP, Laporan Keuangan, dan laporan kinerja lainnya. Kesesuaian dengan ketentuan mencakup aspek sistematika, substansi, kelengkapan data dukung, konsistensi antar dokumen, serta keselarasan dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah.

Peningkatan persentase dokumen yang disusun sesuai ketentuan menunjukkan adanya koordinasi internal yang efektif, peningkatan kapasitas aparatur dalam penyusunan dokumen, serta kepatuhan terhadap regulasi dan jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini juga mencerminkan komitmen perangkat daerah dalam mewujudkan perencanaan dan penganggaran yang berbasis kinerja serta berorientasi pada hasil.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan tercipta sistem perencanaan dan penganggaran yang lebih tertib, sinkron, dan akuntabel, sehingga mampu mendukung

pelaksanaan program dan kegiatan secara efektif serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan.

Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan = 100%

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi yang disusun oleh perangkat daerah telah memenuhi ketentuan, standar, dan pedoman yang berlaku, serta tersusun secara terkoordinasi dan selaras antar dokumen. Kesesuaian ini mencerminkan adanya integrasi yang baik antara proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja perangkat daerah.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh koordinasi yang efektif antar unit kerja, peningkatan pemahaman aparatur terhadap regulasi perencanaan dan penganggaran, serta penerapan mekanisme pengendalian dan verifikasi dokumen secara berjenjang. Selain itu, komitmen pimpinan dalam memastikan ketepatan waktu dan kualitas penyusunan dokumen turut berperan penting dalam tercapainya target ini.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, upaya ini perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan melalui penguatan integrasi sistem perencanaan dan penganggaran, peningkatan kualitas evaluasi kinerja, serta pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan kebijakan dan kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan.

20. Sasaran Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah

Sasaran Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah merupakan wujud komitmen dalam mewujudkan pengelolaan keuangan yang transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Laporan Keuangan Sesuai Ketentuan, yang mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap standar akuntansi pemerintahan, regulasi pengelolaan keuangan daerah, serta ketepatan waktu penyampaian laporan.

Laporan keuangan perangkat daerah meliputi Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Neraca, Laporan Operasional (LO), Laporan Perubahan Ekuitas (LPE), Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK), serta laporan pendukung lainnya. Kesesuaian dengan ketentuan mencakup aspek kelengkapan dokumen, keakuratan pencatatan, konsistensi data, serta kesesuaian dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

Peningkatan persentase laporan keuangan yang sesuai ketentuan menunjukkan adanya tertib administrasi, penguatan sistem pengendalian intern, serta peningkatan kapasitas pengelola keuangan di lingkungan perangkat daerah. Hal ini juga mencerminkan komitmen organisasi dalam memastikan bahwa setiap penggunaan anggaran dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan profesional.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan terwujud pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien, meningkatnya kepercayaan pemangku kepentingan, serta dukungan yang kuat terhadap pencapaian kinerja dan tujuan pembangunan daerah secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Laporan Keuangan sesuai Ketentuan.

Persentase Laporan Keuangan sesuai Ketentuan = 100%

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh laporan keuangan perangkat daerah telah disusun secara lengkap, tepat waktu, dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kesesuaian tersebut mencerminkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan yang telah diterapkan secara konsisten di lingkungan perangkat daerah.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh peningkatan kapasitas sumber daya manusia pengelola keuangan, penerapan sistem pengelolaan keuangan yang terintegrasi, serta pengendalian internal yang berjalan efektif. Selain itu, koordinasi yang baik antar unit kerja serta kepatuhan terhadap jadwal dan prosedur pelaporan turut memastikan laporan keuangan dapat disusun sesuai ketentuan.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, kualitas laporan keuangan perlu terus ditingkatkan melalui penguatan sistem pengendalian intern, peningkatan kompetensi aparatur, serta pemanfaatan hasil evaluasi dan audit sebagai dasar perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan keuangan daerah.

21. Sasaran Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah

Sasaran Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah merupakan upaya untuk memastikan seluruh proses pengelolaan kepegawian berjalan tertib, akurat, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Administrasi Kepegawian yang Berkualitas, yang mencerminkan tingkat ketepatan, kelengkapan, dan kesesuaian dokumen serta layanan administrasi kepegawian.

Administrasi kepegawian meliputi pengelolaan data ASN, usulan kenaikan pangkat dan gaji berkala, pengangkatan dan pemberhentian, cuti, penilaian kinerja, disiplin pegawai, hingga pengembangan kompetensi dan mutasi. Kualitas administrasi ditunjukkan melalui ketepatan waktu penyelesaian layanan, validitas data kepegawian, serta kesesuaian dengan standar operasional prosedur (SOP) dan regulasi yang berlaku.

Peningkatan persentase administrasi kepegawian yang berkualitas menunjukkan adanya penguatan sistem manajemen kepegawian, optimalisasi pemanfaatan aplikasi kepegawian, serta peningkatan kapasitas aparatur dalam pengelolaan administrasi. Hal ini juga mencerminkan komitmen organisasi dalam menjaga profesionalisme dan tertib administrasi.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan tercipta sistem kepegawian yang efektif dan efisien, mendukung peningkatan kinerja aparatur, serta memberikan pelayanan internal yang lebih cepat, tepat, dan akuntabel dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas.

Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas = 100%

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh proses administrasi kepegawian telah dilaksanakan secara tertib, akurat, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Administrasi kepegawian yang berkualitas mencakup pengelolaan data pegawai, layanan kepegawian, pemenuhan dokumen kepegawian, serta penerapan prosedur administrasi yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi aparatur.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh peningkatan kompetensi sumber daya manusia pengelola kepegawaian, pemanfaatan sistem informasi kepegawaian, serta koordinasi yang efektif antar unit kerja. Selain itu, penerapan pengendalian dan evaluasi administrasi secara berkala turut memastikan kualitas administrasi kepegawaian tetap terjaga.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Lancarnya Administrasi Kepegawaian Daerah telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, upaya peningkatan kualitas administrasi kepegawaian perlu terus dilanjutkan melalui pembaruan sistem, peningkatan kapasitas aparatur, serta penguatan pelayanan kepegawaian yang profesional, responsif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

22. Sasaran Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah

Sasaran Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah merupakan upaya untuk memastikan seluruh proses administrasi pendukung organisasi berjalan tertib, efektif, dan sesuai ketentuan. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Administrasi Umum yang Berkualitas, yang mencerminkan tingkat ketepatan, kelengkapan, dan kesesuaian pelaksanaan administrasi umum dengan standar operasional prosedur (SOP) dan regulasi yang berlaku.

Administrasi umum mencakup pengelolaan surat-menyurat, kearsipan, pengelolaan barang milik daerah, tata usaha, layanan perkantoran, serta dukungan administrasi lainnya yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Kualitas administrasi ditunjukkan melalui ketepatan waktu pelayanan, tertib arsip dan dokumentasi, akurasi data, serta sistem pengelolaan yang terorganisir dan terdokumentasi dengan baik.

Peningkatan persentase administrasi umum yang berkualitas menunjukkan adanya perbaikan tata kelola internal, peningkatan disiplin dan profesionalisme aparatur, serta optimalisasi pemanfaatan sistem administrasi berbasis teknologi. Hal ini mencerminkan komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan responsif.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan terwujud sistem administrasi yang mendukung kelancaran operasional perangkat daerah, meningkatkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan, serta memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas.

Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas = 100%

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh kegiatan administrasi umum di lingkungan perangkat daerah telah dilaksanakan secara tertib, efisien, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Administrasi umum yang berkualitas mencakup pengelolaan persuratan, kearsipan, tata naskah dinas, pengelolaan aset, serta dukungan administrasi lainnya yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh peningkatan kapasitas aparatur, penerapan standar operasional prosedur (SOP) secara konsisten, serta pemanfaatan sistem administrasi berbasis teknologi informasi. Selain itu, koordinasi yang baik antar unit kerja dan pengawasan internal yang berkelanjutan turut menjaga kualitas dan kelancaran administrasi umum.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, kualitas

administrasi umum perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan melalui inovasi pelayanan administrasi, penguatan sistem kearsipan dan persuratan elektronik, serta peningkatan profesionalisme aparatur guna mendukung kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan.

23. Sasaran Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah

Sasaran Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah merupakan bagian penting dalam mendukung kelancaran operasional dan peningkatan kualitas layanan organisasi. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum yang Berkualitas, yang menggambarkan tingkat pemenuhan standar layanan pendukung sesuai ketentuan dan kebutuhan perangkat daerah.

Jasa penunjang pelayanan umum mencakup berbagai layanan operasional seperti jasa kebersihan, keamanan, pemeliharaan gedung dan peralatan, penyediaan utilitas (listrik, air, internet), serta dukungan teknis perkantoran lainnya. Kualitas jasa diukur dari aspek ketepatan waktu, kesesuaian spesifikasi layanan, keberfungsian sarana prasarana, serta tingkat gangguan operasional yang minimal.

Peningkatan persentase jasa penunjang yang berkualitas menunjukkan adanya perencanaan kebutuhan yang tepat, pengelolaan kontrak yang profesional, serta pengawasan yang efektif terhadap penyedia jasa. Hal ini juga mencerminkan komitmen perangkat daerah dalam memastikan seluruh kegiatan dan pelayanan publik dapat berlangsung secara optimal tanpa hambatan teknis.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif, sehingga mampu mendukung efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas.

Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas = 100%

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh jasa penunjang pelayanan umum telah dilaksanakan secara berkualitas, tepat waktu, dan sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan. Jasa penunjang tersebut meliputi dukungan operasional perkantoran, pemeliharaan sarana dan prasarana, layanan kebersihan dan keamanan, serta dukungan logistik lainnya yang secara langsung menunjang kelancaran pelayanan publik dan pelaksanaan tugas perangkat daerah.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh perencanaan kebutuhan jasa penunjang yang tepat, pengelolaan anggaran yang efektif, serta pengawasan pelaksanaan jasa secara berkelanjutan. Selain itu, koordinasi yang baik dengan penyedia jasa dan unit kerja terkait turut memastikan kualitas layanan tetap terjaga.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, kualitas jasa penunjang perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan melalui evaluasi berkala, peningkatan standar layanan, serta inovasi dalam pengelolaan jasa penunjang agar pelayanan umum perangkat daerah semakin efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

24. Sasaran Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah

Sasaran Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah merupakan upaya strategis untuk menjamin ketersediaan dan keberfungsian aset pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Sarana dan Prasarana Sesuai Kebutuhan yang Berkualitas, yang mencerminkan tingkat kesesuaian, kelayakan, dan kondisi sarana prasarana dalam mendukung operasional perangkat daerah.

Sarana dan prasarana yang dimaksud meliputi gedung kantor, kendaraan dinas, peralatan kerja, perlengkapan teknologi informasi, serta fasilitas pendukung lainnya. Pemeliharaan dilakukan secara berkala dan terencana guna memastikan seluruh aset dalam kondisi baik, aman digunakan, dan sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan.

Peningkatan persentase sarana dan prasarana yang berkualitas menunjukkan adanya pengelolaan aset yang tertib, perencanaan kebutuhan yang tepat, serta pelaksanaan pemeliharaan yang efektif dan efisien. Hal ini juga mencerminkan komitmen perangkat daerah dalam menjaga keberlanjutan fungsi aset sebagai penunjang utama pelayanan publik.

Dengan tercapainya sasaran ini, diharapkan seluruh kegiatan dan pelayanan dapat berjalan lancar tanpa kendala teknis, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung peningkatan kinerja organisasi secara optimal dan berkelanjutan.

Indikator kinerja pada sasaran ini yaitu Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas.

Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas = 100%

Target 100% Realisasi 100% Capaian 100%

Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh sarana dan prasarana perangkat daerah telah terpelihara dengan baik dan berada dalam kondisi layak pakai, fungsional, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemeliharaan yang dilakukan mampu memastikan ketersediaan fasilitas penunjang kerja yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah secara optimal.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana yang tepat, pelaksanaan pemeliharaan secara rutin dan berkala, serta pengelolaan aset yang tertib dan akuntabel. Selain itu, monitoring dan evaluasi terhadap kondisi sarana dan prasarana turut memastikan kualitas dan keberlanjutan pemanfaatannya.

Secara keseluruhan, capaian sebesar 100% menegaskan bahwa sasaran Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah telah tercapai sepenuhnya. Ke depan, upaya pemeliharaan perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan melalui optimalisasi manajemen aset, pemanfaatan teknologi pendukung, serta penyesuaian kebutuhan sarana dan prasarana seiring dengan perkembangan tugas dan layanan perangkat daerah agar kinerja organisasi tetap efektif dan berkelanjutan.

3. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu.

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 merupakan bagian dari kinerja strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar sebagaimana yang tercantum pada perubahan Renstra Periode Tahun 2025-2029. Pencapaian kinerja dengan tahun sebelumnya untuk mengetahui kecenderungan/trend meningkat atau menurun dari tahun sebelumnya. Perbandingan antara realisasi/capaian kinerja Tahun 2025 dengan Tahun sebelumnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4

Perbandingan Antara Realisasi/Capaian Kinerja Tahun 2025 Dengan Tahun Sebelumnya

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2025		Tahun 2024		Tahun 2023		Keterangan
				Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)	Realisasi	Capaian (%)	
1	2	3	4			5	6	7	8	11
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	Persen	50.05%	131.71%	N/A	N/A	N/A	N/A	
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	Persen	29.71%	123.48%	N/A	N/A	N/A	N/A	
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	80.33	100.03%	80.15	N/A	78.41	N/A	Tahun 2023-2024 Capaian Tidak bisa

										<i>dihitung karena belum menjadi target di indikator kinerja</i>
4	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Nilai Indeks	91.74 Nilai Indeks	106.67%	91.65 Nilai Indeks	107.82%	84.38 Nilai Indeks	114.02%	
5	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
6	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
9	Lancarnya Jasa Penunjang	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

	Pelayanan Umum Perangkat Daerah									
10	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
11	Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar	Persen	12.5%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	
12	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	Persen	18.75%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	
13	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	Persen	80%	151%	N/A	N/A	N/A	N/A	
14	Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Persen	5.35%	214%	N/A	N/A	N/A	N/A	
15	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	Persen	6.44%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	

16	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja	100%	100%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	
17	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	Persen	68.42%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	
18	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	Persen	100%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	
19	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
20	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	Persen	68.42%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	
21	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	100%	<i>Pada Tahun 2025 Sasaran dan Indikator</i>

										<i>Kinerja berubah</i>
22	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persen	37%	92.5%	36.18%	103.37%	34.96%	139.84%	<i>Pada Tahun 2025 Sasaran dan Indikator Kinerja berubah</i>
23	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	Persen	37%	82.22%	36.18%	90.45%	39.84%	166%	<i>Pada Tahun 2025 Sasaran dan Indikator Kinerja berubah</i>
24	Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitas Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	Persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	<i>Pada Tahun 2025 Sasaran dan Indikator Kinerja berubah</i>

Secara umum, kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama periode 2023 hingga 2025 menunjukkan tren pertumbuhan yang sangat positif dan stabil. Hal ini tercermin dari keberhasilan instansi dalam mengintegrasikan tata kelola administrasi yang akuntabel dengan efektivitas program di lapangan.

Di sisi internal dan akuntabilitas, instansi berhasil meningkatkan nilai SAKIP secara bertahap setiap tahunnya, mencapai skor 80.33 (100.03%) pada tahun 2025. Keberhasilan ini didukung penuh oleh ketertiban administrasi pada seluruh aspek, mulai dari perencanaan, keuangan, hingga kepegawaian, yang secara konsisten mencapai target 100%. Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern (IKKI) yang mencapai 91.74 menjadi bukti kuat bahwa sistem pengawasan internal berjalan dengan sangat baik.

Pada sektor ketenagakerjaan, instansi mencatatkan prestasi melampaui target (*over-achievement*) yang signifikan. Program fasilitasi penempatan tenaga kerja mengalami lonjakan efektivitas hingga mencapai 162.5% pada tahun 2025. Keberhasilan ini linear dengan masifnya penyebaran informasi lowongan kerja yang menjangkau 1.083 pencari kerja (127.41%) dan ketersediaan lowongan yang mencapai 238% dari target awal. Peningkatan ini juga dibarengi dengan terjaganya nilai produktivitas tenaga kerja pada angka Rp23.303/jam.

Dalam hal hubungan industrial dan perlindungan kerja, terjadi peningkatan drastis pada kepatuhan perusahaan terhadap aturan ketenagakerjaan, dengan capaian mencapai 166%. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap sektor swasta berjalan sangat progresif. Sementara itu, di bidang transmigrasi, meskipun terdapat penyesuaian sasaran strategis untuk tahun mendatang, instansi tetap mampu merealisasikan pengembangan kawasan pada tahap kemandirian sebesar 135.8% dan menyelesaikan pengembangan 6 kawasan wilayah (150%).

Sebagai penutup, tahun 2025 menjadi titik transisi penting bagi instansi. Meskipun banyak capaian yang melampaui target, terdapat beberapa indikator yang mulai disesuaikan atau tidak lagi menjadi sasaran strategis utama. Hal ini dilakukan guna menyelaraskan kinerja organisasi dengan dinamika kebutuhan daerah yang baru, namun tetap berpijak pada fondasi akuntabilitas yang telah kokoh dibangun dalam tiga tahun terakhir.

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Startegis Organisasi.

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 Dengan Target Periode Akhir

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2025	Target Periode Akhir Renstra (2030)	Persentase Capaian Periode Akhir Renstra (2030)
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	Persen	50.05%	60%	83.41%
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	Persen	29.71%	44.01%	67.50%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	80.33	83	96.78%
4	Meningkatnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja	Persentase Peserta Pelatihan yang memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar	Persen	12.5%	39.06%	32%
5	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	Persen	80%	52.87%	151%
6	Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Persen	5.27%	2.5%	214%
7	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan fasilitasi jaringan pemasaran kerja	Persen	100%	100%	100%

8	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	Persen	100%	100%	100%
9	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	Orang	1762 Orang	800 Orang	800%
10	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	Persen	100%	100%	100%
11	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	Persen	68.42%	100%	68.42%
12	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	Dokumen	5 Dokumen	13 Dokumen	38.46%
13	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	Persen	18.75%	50%	37.5%
14	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	Persen	6.44%	17.53%	37.11%
15	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persen	37%	42.13%	87.82%
16	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	Persen	37%	45.45%	81.40%

17	Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitas Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	Persen	100%	100%	100%
18	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Nilai Indeks	91.74 Nilai Indeks	92.25 Nilai Indeks	99.44%
19	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	Persen	100%	100%	100%
20	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai Ketentuan	Persen	100%	100%	100%
21	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	Persen	100%	100%	100%
22	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	Persen	100%	100%	100%
23	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	Persen	100%	100%	100%
24	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	Persen	100%	100%	100%

Secara umum, DISNAKERTRANS telah menunjukkan progres yang bervariasi dalam mencapai target Rencana Strategis (Renstra) tahun 2030. Hingga tahun 2025, beberapa indikator telah melampaui target akhir, sementara sebagian lainnya masih memerlukan akselerasi.

1. Capaian yang Melampaui Target

Beberapa program strategis menunjukkan hasil yang sangat signifikan, bahkan telah menembus angka 100% dari target tahun 2030:

- Penyebaran Informasi Lowongan Kerja: Mencapai 800%, di mana 1.762 pencari kerja mendapatkan informasi dari target awal 800 orang.
- Produktivitas Tenaga Kerja: Mencapai capaian sebesar 214% dari target yang ditetapkan.
- Kualitas Peserta Pelatihan: Kompetensi peserta pelatihan mencapai 151%, menandakan efektivitas program pelatihan kerja yang dijalankan.

2. Kinerja Pelayanan Publik dan Administrasi Internal

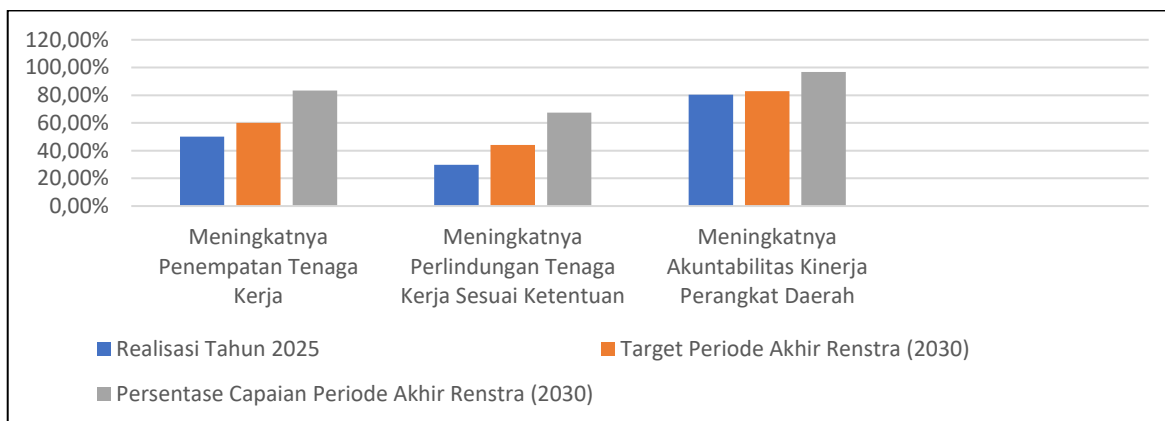
Sektor administrasi dan pelayanan dasar menunjukkan performa yang sangat stabil dan memuaskan.

- Efisiensi Internal: Seluruh indikator pendukung perangkat daerah (Nomor 19–24), termasuk penyusunan dokumen perencanaan, laporan keuangan, administrasi kepegawaian, dan pemeliharaan sarana prasarana, telah mencapai 100%.
- Pelayanan Antar Kerja dan Perlindungan PMI: Fasilitas perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) serta kualitas pelayanan antar kerja juga telah menyentuh angka 100%.

3. Sektor yang Memerlukan Akselerasi

Meskipun banyak capaian positif, terdapat beberapa indikator yang realisasinya masih di bawah 50% terhadap target akhir 2030, sehingga memerlukan perhatian khusus di tahun-tahun mendatang:

- Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja: Baru mencapai 32%. Hal ini menunjukkan adanya mismatch antara sertifikasi peserta pelatihan dengan kebutuhan pasar yang perlu disinkronkan kembali.
- Kemandirian dan Keterampilan Transmigran: Capaian untuk SDM Transmigran Mandiri (37,5%) dan Transmigran Terlatih (37,11%) masih berada pada tahap awal pengembangan.
- Hubungan Industrial: Kepatuhan perusahaan terhadap aturan ketenagakerjaan dan penerapan tata kelola kerja yang layak masih berada di kisaran 81% - 88% menuju target akhir



5. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Provinsi Dan Nasional.

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Sasaran Strategis Tahun 2025 Dengan Realisasi Provinsi Dan Nasional

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2025	Realisasi Provinsi	Realisasi Nasional
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	Persen	50.05 %	N/A	N/A
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	Persen	29.71 %	N/A	N/A
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	80.33	N/A	N/A
4	Meningkatnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja	Persentase Peserta Pelatihan yang memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar	Persen	12.5%	N/A	N/A
5	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	Persen	53.6%	N/A	N/A
6	Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Persen	5.27%	N/A	N/A
7	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan fasilitasi jaringan pemasaran kerja	Persen	100%	N/A	N/A

8	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	Persen	100%	N/A	N/A
9	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	Orang	1762 Orang	N/A	N/A
10	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	Persen	100%	N/A	N/A
11	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	Persen	100%	N/A	N/A
12	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	Dokumen	5 Dokumen	N/A	N/A
13	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	Persen	18.75 %	N/A	N/A
14	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	Persen	6.44%	N/A	N/A
15	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persen	37%	N/A	N/A
16	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	Persen	37%	N/A	N/A

17	Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitas Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	Persen	100%	N/A	N/A
18	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Nilai Indeks	91.74 Nilai Indeks	N/A	N/A
19	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	Persen	100%	N/A	N/A
20	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai Ketentuan	Persen	100%	N/A	N/A
21	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	Persen	100%	N/A	N/A
22	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	Persen	100%	N/A	N/A
23	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	Persen	100%	N/A	N/A
24	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	Persen	100%	N/A	N/A

Secara umum, capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 menunjukkan hasil yang baik hingga sangat baik, dengan sebagian besar sasaran strategis dan indikator kinerja tercapai sesuai target bahkan melampaui target yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan efektivitas perencanaan, pelaksanaan program, serta dukungan tata kelola organisasi yang berjalan dengan baik.

Pada aspek ketenagakerjaan, kinerja penempatan tenaga kerja menunjukkan capaian yang sangat signifikan, di mana persentase pencari kerja yang berhasil ditempatkan melampaui target. Demikian pula pada sasaran perlindungan tenaga kerja, cakupan pekerja yang memperoleh perlindungan sesuai ketentuan mengalami peningkatan yang melampaui target, menandakan semakin baiknya implementasi regulasi ketenagakerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dari sisi peningkatan kompetensi dan kualitas tenaga kerja, seluruh indikator terkait pelatihan, sertifikasi kompetensi, kualitas peserta pelatihan, serta kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja tercapai sesuai target. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM tenaga kerja telah dilaksanakan secara tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Pada aspek hubungan industrial, sebagian besar indikator menunjukkan capaian yang baik. Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tercapai secara optimal, meskipun masih terdapat indikator kepatuhan perusahaan terhadap tata kelola kerja yang layak dan aturan ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya mencapai target. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan ke depan.

Dalam bidang transmigrasi, seluruh indikator kinerja terkait perlindungan PMI, peningkatan kemandirian transmigran, serta peningkatan keterampilan transmigran tercapai sesuai target. Hal ini menandakan bahwa program pembinaan dan pendampingan transmigran telah berjalan efektif dan berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM transmigran.

Sementara itu, pada aspek penunjang dan tata kelola perangkat daerah, seluruh indikator terkait perencanaan, keuangan, administrasi kepegawaian, administrasi umum, jasa penunjang pelayanan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana mencapai target 100%. Nilai Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern (IKKI) bahkan melampaui target, yang menunjukkan semakin kuatnya kepatuhan, akuntabilitas, dan kinerja internal organisasi.

Secara keseluruhan, capaian kinerja Tahun 2025 menggambarkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Ke depan, capaian ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan, khususnya pada indikator yang belum mencapai target, melalui penguatan pembinaan, peningkatan kualitas layanan, serta optimalisasi kolaborasi dengan seluruh pemangku kepentingan guna mendukung pembangunan ketenagakerjaan dan transmigrasi yang berkelanjutan.

6. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan.

1. Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja

Capaian indikator penempatan tenaga kerja sebesar 131,71% menunjukkan kinerja yang sangat baik dan melampaui target yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini mengindikasikan bahwa program dan kegiatan penempatan tenaga kerja telah berjalan secara efektif serta mampu merespons kebutuhan pasar kerja. Peningkatan kinerja tersebut didorong oleh optimalnya layanan penempatan kerja, semakin luasnya akses informasi lowongan kerja bagi pencari kerja, serta terjalinnya kerja sama yang baik dengan dunia usaha, lembaga penyalur kerja, dan pihak terkait lainnya. Selain itu, pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan dan kegiatan fasilitasi penempatan kerja lintas wilayah turut berkontribusi signifikan terhadap tingginya angka penempatan tenaga kerja.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Optimalisasi layanan penempatan tenaga kerja, baik secara langsung maupun melalui sistem informasi ketenagakerjaan (online).
- Meningkatnya jumlah dan variasi informasi lowongan kerja yang tersedia, mencakup penempatan dalam daerah, luar daerah, hingga luar negeri.
- Kerja sama yang baik dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), perusahaan penyalur tenaga kerja, serta instansi terkait.
- Pelaksanaan kegiatan job fair dan rekrutmen terbuka, yang mempertemukan langsung pencari kerja dengan pemberi kerja.
- Kesiapan dan antusiasme pencari kerja, terutama lulusan baru dan tenaga kerja usia produktif.
- Dukungan kebijakan dan program pemerintah yang mendorong peningkatan kesempatan kerja dan mobilitas tenaga kerja.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan perusahaan, khususnya pada sektor-sektor tertentu.
- Keterbatasan keterampilan dan sertifikasi tenaga kerja, terutama untuk penempatan di luar daerah dan luar negeri.
- Minimnya minat sebagian pencari kerja untuk bekerja di sektor tertentu atau di wilayah penempatan yang jauh.
- Fluktuasi kebutuhan tenaga kerja dari dunia usaha akibat kondisi ekonomi dan dinamika pasar kerja.
- Terbatasnya akses informasi bagi pencari kerja di wilayah tertentu, khususnya daerah yang jauh dari pusat layanan.

Upaya Perbaikan yang akan dilaksanakan

- Peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan kerja, agar kompetensi pencari kerja lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- Penguatan koordinasi dan kemitraan dengan dunia usaha dan lembaga penempatan tenaga kerja, baik di dalam maupun luar daerah.
- Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan, termasuk perluasan diseminasi informasi lowongan kerja secara digital.
- Peningkatan sosialisasi dan pendampingan kepada pencari kerja, khususnya terkait peluang kerja lintas daerah dan luar negeri.
- Penguatan layanan konseling dan bimbingan karier, untuk meningkatkan kesiapan dan minat pencari kerja terhadap berbagai peluang kerja.
- Pelaksanaan job fair secara berkala dan terintegrasi, guna memperluas kesempatan penempatan tenaga kerja.

2. Sasaran Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan

Capaian indikator perlindungan tenaga kerja sebesar 123,48% menunjukkan bahwa kinerja pelaksanaan perlindungan tenaga kerja telah melampaui target yang ditetapkan. Peningkatan ini mencerminkan semakin efektifnya pelaksanaan program perlindungan tenaga kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya terkait kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, pemenuhan norma kerja, serta perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Keberhasilan tersebut juga didukung oleh meningkatnya

kesadaran perusahaan dan pekerja akan pentingnya perlindungan tenaga kerja, serta intensifnya kegiatan sosialisasi, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Intensifikasi sosialisasi dan edukasi ketenagakerjaan kepada perusahaan dan pekerja terkait kewajiban perlindungan tenaga kerja sesuai ketentuan.
- Peningkatan koordinasi dengan instansi terkait, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan pihak pengawas ketenagakerjaan.
- Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih terarah dan berkelanjutan.
- Meningkatnya kesadaran dan kepatuhan perusahaan dalam memenuhi kewajiban perlindungan tenaga kerja.
- Dukungan kebijakan pemerintah yang mendorong perluasan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.
- Peran aktif pekerja dan serikat pekerja dalam mendorong pemenuhan hak-hak perlindungan tenaga kerja.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Masih adanya perusahaan yang belum sepenuhnya patuh terhadap ketentuan perlindungan tenaga kerja, terutama pada sektor usaha skala kecil dan menengah.
- Keterbatasan pemahaman sebagian pekerja terkait hak dan kewajiban dalam perlindungan tenaga kerja.
- Keterbatasan sumber daya pengawasan ketenagakerjaan, baik dari sisi jumlah maupun jangkauan wilayah.
- Tingginya mobilitas tenaga kerja dan sektor informal, sehingga menyulitkan pendataan dan pengawasan perlindungan tenaga kerja.
- Kondisi ekonomi perusahaan tertentu, yang berdampak pada kemampuan memenuhi kewajiban perlindungan secara penuh.

Upaya Perbaikan yang akan dilaksanakan :

- Peningkatan intensitas sosialisasi dan pendampingan kepada perusahaan dan pekerja, khususnya sektor UMKM dan sektor informal.
- Penguatan sinergi dengan BPJS Ketenagakerjaan dan instansi terkait, dalam rangka perluasan cakupan perlindungan tenaga kerja.
- Optimalisasi kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan, berbasis data dan risiko.
- Pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan untuk pendataan dan monitoring perlindungan tenaga kerja.
- Peningkatan peran pengaduan dan konsultasi ketenagakerjaan, guna memastikan hak pekerja terlindungi secara efektif.
- Mendorong peningkatan kepatuhan perusahaan melalui pembinaan berkelanjutan, serta penegakan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan.

3. Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Capaian Nilai SAKIP Perangkat Daerah sebesar 80,33 atau 100,04% menunjukkan bahwa pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) telah berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan dan sedikit melampaui target. Hal ini mencerminkan bahwa perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta evaluasi internal telah dilaksanakan secara konsisten dan terintegrasi. Kesesuaian antara dokumen perencanaan, pelaksanaan program/kegiatan, dan pelaporan kinerja menjadi faktor utama yang mendukung tercapainya nilai SAKIP sesuai target.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Komitmen pimpinan perangkat daerah dalam menerapkan prinsip akuntabilitas dan manajemen kinerja secara berkelanjutan.
- Keterpaduan dokumen perencanaan dan penganggaran, mulai dari Renstra, Renja, hingga perjanjian kinerja dan IKU.
- Peningkatan kualitas pelaporan kinerja, khususnya penyusunan LKjIP yang lebih tepat waktu dan sesuai pedoman.
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi internal secara rutin, sehingga permasalahan kinerja dapat diidentifikasi lebih dini.
- Peningkatan pemahaman SDM terhadap implementasi SAKIP melalui pembinaan dan pendampingan.
- Koordinasi yang baik antarbidang, dalam penyediaan data dan informasi kinerja yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Kualitas indikator kinerja yang belum sepenuhnya berorientasi outcome, sehingga dampak kinerja belum tergambarkan secara maksimal.
- Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja yang belum optimal sebagai dasar perbaikan perencanaan dan penganggaran.
- Variasi pemahaman SDM terhadap SAKIP, terutama pada level pelaksana teknis.
- Keterbatasan waktu dan beban kerja, yang mempengaruhi ketepatan dan kedalaman analisis kinerja.
- Belum maksimalnya integrasi sistem informasi kinerja, sehingga pengelolaan data kinerja masih memerlukan penyesuaian.

Upaya Perbaikan yang akan dilaksanakan :

- Penyempurnaan indikator kinerja utama (IKU) agar lebih terukur, relevan, dan berorientasi pada outcome dan manfaat.
- Optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi SAKIP, sebagai bahan perbaikan perencanaan dan penganggaran tahun berikutnya.
- Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pendampingan implementasi SAKIP.
- Penguatan monitoring dan evaluasi kinerja internal, secara berkala dan terdokumentasi.
- Pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi kinerja, untuk mendukung penyajian data kinerja yang akurat dan tepat waktu.
- Peningkatan koordinasi lintas unit kerja, guna memastikan konsistensi data dan keterpaduan pelaksanaan SAKIP.

4. Sasaran Meningkatnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja

Capaian kinerja sebesar 100%, dengan realisasi yang sama persis dengan target, menunjukkan bahwa pelaksanaan program/kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan. Sasaran ini berhasil dicapai karena perencanaan kebutuhan, pelaksanaan kegiatan, serta pengukuran indikator dilakukan secara terarah dan konsisten. Kesesuaian antara target dan realisasi juga mencerminkan bahwa intervensi yang dilakukan telah tepat sasaran dan sejalan dengan kondisi serta kapasitas yang tersedia.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Perencanaan program yang realistis dan terukur, sehingga target dapat dicapai sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan.
- Pelaksanaan kegiatan yang tepat sasaran, selaras dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.
- Ketersediaan sarana, prasarana, dan dukungan anggaran yang memadai untuk mendukung pelaksanaan kegiatan.
- Koordinasi yang baik antarunit kerja dan pemangku kepentingan, dalam pelaksanaan dan pemantauan kegiatan.
- Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan secara berkala, sehingga pelaksanaan tetap berada pada jalur yang direncanakan.
- Komitmen pelaksana kegiatan, dalam memenuhi target kinerja sesuai perjanjian kinerja.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Keterbatasan jumlah peserta atau sasaran kegiatan, sehingga ruang peningkatan capaian masih terbatas.
- Variasi kemampuan awal peserta/sasaran, yang dapat mempengaruhi pencapaian hasil secara lebih optimal.
- Keterbatasan waktu pelaksanaan kegiatan, yang membatasi peluang peningkatan capaian di atas target.
- Ketergantungan pada faktor eksternal, seperti minat peserta, kondisi pasar, atau kebijakan terkait.
- Belum optimalnya pendataan dan pemutakhiran data sasaran, yang berpotensi mempengaruhi pengukuran kinerja.

Upaya Perbaikan yang akan dilaksanakan :

- Penyempurnaan perencanaan dan penetapan target, agar lebih adaptif terhadap dinamika kebutuhan dan peluang peningkatan capaian.
- Perluasan jangkauan sasaran/ peserta kegiatan, melalui peningkatan sosialisasi dan koordinasi dengan pihak terkait.
- Peningkatan kualitas pelaksanaan kegiatan, baik dari sisi metode, materi, maupun pendampingan.
- Penguatan sistem monitoring dan evaluasi, untuk memastikan capaian kinerja tidak hanya kuantitatif tetapi juga berkualitas.
- Pemutakhiran data secara berkala, guna mendukung akurasi pengukuran indikator kinerja.
- Penguatan sinergi dengan pemangku kepentingan, agar program yang dilaksanakan dapat memberikan dampak yang lebih optimal

5. Sasaran Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan

Capaian indikator sebesar 101% menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan telah melampaui target yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan bahwa materi pelatihan, metode pembelajaran, serta proses pendampingan yang diberikan kepada peserta telah berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi. Kualitas pelaksanaan pelatihan mampu menghasilkan peserta yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan, sehingga persentase peserta yang kompeten meningkat dibandingkan target awal.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Perencanaan pelatihan yang berbasis kebutuhan (training need analysis), sehingga materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan peserta.
- Kualitas instruktur dan fasilitator pelatihan yang memadai, baik dari sisi kompetensi teknis maupun metode pengajaran.
- Kesesuaian kurikulum dan metode pelatihan, termasuk praktik kerja yang mendukung peningkatan keterampilan peserta.
- Partisipasi dan motivasi peserta pelatihan yang tinggi, sehingga proses pembelajaran berjalan optimal.
- Ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan yang memadai, mendukung proses belajar secara efektif.
- Monitoring dan evaluasi hasil pelatihan, sehingga capaian kompetensi peserta dapat terukur dengan baik.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Perbedaan kemampuan awal peserta pelatihan, sehingga pencapaian kompetensi tidak seragam.
- Keterbatasan durasi pelatihan, yang membatasi pendalaman materi dan praktik lanjutan.
- Keterbatasan jumlah peserta, sehingga peningkatan persentase capaian masih bersifat incremental.
- Belum seluruh kompetensi peserta tersertifikasi, meskipun telah memiliki keterampilan.
- Keterkaitan dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis, sehingga perlu penyesuaian materi secara berkelanjutan.

Upaya Perbaikan yang akan dilaksanakan :

- Penyempurnaan analisis kebutuhan pelatihan, agar materi semakin relevan dengan perkembangan pasar kerja.
- Peningkatan kualitas dan variasi metode pelatihan, termasuk penambahan porsi praktik dan simulasi kerja.
- Penguatan pendampingan pascapelatihan, guna memastikan kompetensi yang diperoleh dapat diterapkan secara nyata.
- Mendorong sertifikasi kompetensi bagi peserta, sebagai bentuk pengakuan formal atas keterampilan yang dimiliki.
- Peningkatan kapasitas instruktur dan fasilitas pelatihan, agar proses pembelajaran semakin optimal.
- Penguatan monitoring dan evaluasi berkelanjutan, untuk mengukur dampak pelatihan terhadap peningkatan kualitas SDM.

6. Sasaran Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja

Capaian indikator sebesar 5,27% atau 210% menunjukkan adanya peningkatan kinerja yang sangat signifikan dan jauh melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa partisipasi dan dukungan perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja berjalan dengan sangat baik. Berbagai program pembinaan, pendampingan, serta sinergi antara pemerintah daerah dan dunia usaha mampu mendorong perusahaan untuk lebih aktif meningkatkan kompetensi, efisiensi, dan kinerja tenaga kerjanya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Tingginya komitmen dan kesadaran perusahaan, terhadap pentingnya peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagai faktor daya saing.
- Pelaksanaan program pembinaan dan sosialisasi produktivitas, yang mendorong perusahaan menerapkan praktik kerja yang lebih efektif dan efisien.
- Kolaborasi yang baik antara pemerintah daerah dan dunia usaha, dalam mendorong penerapan peningkatan produktivitas.
- Penerapan inovasi dan perbaikan proses kerja di perusahaan, seperti peningkatan manajemen kerja, pelatihan internal, dan penggunaan teknologi.
- Dukungan kebijakan dan iklim usaha yang kondusif, sehingga perusahaan lebih terbuka dalam berpartisipasi pada program peningkatan produktivitas.
- Motivasi tenaga kerja yang meningkat, seiring adanya perhatian perusahaan terhadap pengembangan keterampilan dan kesejahteraan.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Belum meratanya partisipasi seluruh perusahaan, terutama perusahaan skala kecil dan menengah.
- Perbedaan kapasitas dan kemampuan perusahaan, dalam menerapkan program peningkatan produktivitas.
- Keterbatasan pemahaman sebagian perusahaan, mengenai pengukuran dan indikator produktivitas tenaga kerja.
- Ketergantungan pada kondisi pasar dan ekonomi, yang dapat mempengaruhi stabilitas produktivitas.
- Belum optimalnya pendokumentasian praktik baik (best practices), sebagai bahan replikasi ke perusahaan lain.

Upaya Perbaikan yang akan dilaksanakan :

- Perluasan cakupan pembinaan dan sosialisasi produktivitas, khususnya kepada perusahaan kecil dan menengah.
- Penguatan pendampingan teknis bagi perusahaan, dalam penerapan metode peningkatan produktivitas.
- Penyusunan dan penyebarluasan praktik baik (best practices), sebagai contoh penerapan peningkatan produktivitas yang berhasil.
- Peningkatan kapasitas SDM perusahaan, melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan tenaga kerja.
- Penguatan monitoring dan evaluasi produktivitas, agar peningkatan yang dicapai dapat terukur dan berkelanjutan.
- Peningkatan sinergi dengan asosiasi dan pemangku kepentingan, untuk mendorong partisipasi perusahaan secara lebih luas.

7. Sasaran Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja

Capaian indikator sebesar 100% menunjukkan bahwa seluruh pencari kerja yang menjadi sasaran telah mendapatkan fasilitasi jaringan pemasaran kerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan bahwa program fasilitasi pemasaran tenaga kerja telah dilaksanakan secara optimal dan terencana, serta mampu menjangkau seluruh kelompok sasaran. Kesesuaian antara target dan realisasi menandakan efektivitas pelaksanaan kegiatan serta ketepatan strategi dalam memperluas dan memanfaatkan jaringan pemasaran tenaga kerja.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Perencanaan program yang jelas dan terukur, dengan sasaran yang telah teridentifikasi secara lengkap.
- Optimalisasi layanan informasi pasar kerja, baik melalui layanan tatap muka maupun media daring.
- Kerja sama yang baik dengan perusahaan, lembaga penempatan, dan pemangku kepentingan terkait, dalam penyediaan dan penyebarluasan informasi lowongan kerja.
- Pemanfaatan sistem dan media pemasaran kerja, seperti bursa kerja, job fair, dan platform informasi ketenagakerjaan.
- Koordinasi lintas bidang yang efektif, dalam pelaksanaan fasilitasi jaringan pemasaran tenaga kerja.
- Komitmen pelaksana layanan, dalam memastikan seluruh pencari kerja mendapatkan akses yang sama terhadap jaringan pemasaran kerja.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Kualitas dan kelengkapan data pencari kerja, yang memerlukan pemutakhiran secara berkala.
- Keterbatasan variasi jenis lowongan kerja, yang tersedia pada waktu tertentu.
- Perbedaan tingkat kesiapan dan kompetensi pencari kerja, dalam memanfaatkan peluang kerja yang tersedia.
- Ketergantungan pada partisipasi perusahaan, dalam menyediakan informasi lowongan kerja.
- Keterbatasan pemanfaatan teknologi oleh sebagian pencari kerja, terutama dalam akses layanan daring.

Upaya Perbaikan yang akan dilaksanakan :

- Pemutakhiran dan validasi data pencari kerja secara berkala, guna meningkatkan akurasi layanan.
- Perluasan kerja sama dengan dunia usaha dan industri, untuk memperkaya variasi dan jumlah lowongan kerja.
- Peningkatan kualitas layanan informasi pasar kerja, baik dari sisi kecepatan, ketepatan, maupun kemudahan akses.
- Penguatan pendampingan bagi pencari kerja, agar lebih siap dan mampu memanfaatkan peluang kerja yang tersedia.
- Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, termasuk pengembangan layanan pemasaran kerja berbasis digital.
- Monitoring dan evaluasi berkelanjutan, untuk memastikan seluruh pencari kerja tetap terfasilitasi secara optimal.

8. Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja

Capaian indikator sebesar 100% menunjukkan bahwa seluruh pelayanan antar kerja telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hal ini mencerminkan bahwa standar operasional prosedur (SOP) pelayanan telah dipahami dan diterapkan secara konsisten oleh pelaksana layanan. Kesesuaian antara target dan realisasi menandakan bahwa sistem pelayanan antar kerja berjalan efektif, terkontrol, serta mampu menjamin kualitas layanan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Ketersediaan dan penerapan SOP pelayanan antar kerja yang jelas, terstandar, dan mudah dipahami.
- Kompetensi dan komitmen petugas pelayanan, dalam menjalankan tugas sesuai ketentuan.
- Pengawasan dan pengendalian internal yang berjalan dengan baik, sehingga pelaksanaan pelayanan tetap sesuai prosedur.
- Koordinasi yang efektif antarunit terkait, dalam mendukung kelancaran pelayanan.
- Pemanfaatan sistem pelayanan berbasis teknologi informasi, yang membantu konsistensi dan ketertelusuran layanan.
- Kesadaran terhadap pentingnya kualitas pelayanan publik, sebagai bagian dari peningkatan kinerja perangkat daerah.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Variasi tingkat pemahaman petugas terhadap SOP, khususnya pada petugas baru.
- Beban pelayanan yang meningkat pada waktu tertentu, yang berpotensi mempengaruhi kecepatan layanan.
- Ketergantungan pada sistem dan sarana pendukung, yang apabila mengalami gangguan dapat mempengaruhi pelayanan.
- Perubahan regulasi atau kebijakan, yang memerlukan penyesuaian SOP dan mekanisme pelayanan.
- Belum optimalnya mekanisme umpan balik pengguna layanan, sebagai dasar penyempurnaan pelayanan.

Upaya Perbaikan yang akan dilaksanakan :

- Penyempurnaan dan sosialisasi SOP pelayanan secara berkala, sesuai perkembangan regulasi dan kebutuhan layanan.
- Peningkatan kapasitas dan kompetensi petugas pelayanan, melalui pelatihan dan bimbingan teknis.
- Penguatan pengawasan dan evaluasi internal, guna menjaga konsistensi penerapan prosedur.
- Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan.
- Pengembangan mekanisme umpan balik pengguna layanan, sebagai bahan perbaikan kualitas pelayanan.
- Peningkatan koordinasi lintas unit kerja, untuk memastikan pelayanan antar kerja berjalan lebih efektif dan responsif.

9. Sasaran Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan

Capaian indikator sebesar 1.762 orang atau 176% menunjukkan adanya peningkatan kinerja yang sangat signifikan dan jauh melampaui target yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa mekanisme penyebaran informasi lowongan pekerjaan berjalan sangat efektif dan mampu menjangkau pencari kerja secara lebih luas. Optimalisasi berbagai saluran informasi, baik daring maupun luring, serta meningkatnya kebutuhan pencari kerja terhadap informasi peluang kerja menjadi faktor utama dalam meningkatnya jumlah penerima informasi lowongan pekerjaan.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Optimalisasi berbagai media informasi lowongan kerja, seperti layanan antar kerja, media sosial, website, dan grup komunikasi.
- Tingginya antusiasme dan kebutuhan pencari kerja, terhadap informasi peluang kerja yang tersedia.
- Kerja sama yang baik dengan perusahaan dan pemangku kepentingan, dalam penyediaan informasi lowongan kerja.
- Pelaksanaan kegiatan bursa kerja (job fair) dan sosialisasi, yang memperluas jangkauan informasi.
- Pemanfaatan teknologi informasi, sehingga penyebaran informasi dapat dilakukan secara cepat dan luas.
- Koordinasi yang efektif antarunit pelayanan antar kerja, dalam pendataan dan penyaluran informasi lowongan.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Kualitas dan kelengkapan data pencari kerja, yang memerlukan pemutakhiran secara berkala.
- Tidak meratanya akses teknologi informasi, terutama bagi pencari kerja di wilayah tertentu.
- Kesesuaian informasi lowongan dengan kompetensi pencari kerja, yang belum sepenuhnya seimbang.
- Ketergantungan pada ketersediaan informasi dari perusahaan, yang dapat bersifat fluktuatif.
- Belum optimalnya mekanisme umpan balik, untuk mengetahui efektivitas informasi yang disampaikan.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Pemutakhiran dan validasi data pencari kerja secara rutin, guna meningkatkan akurasi sasaran penerima informasi.
- Perluasan dan penguatan kerja sama dengan perusahaan, agar informasi lowongan semakin beragam dan berkelanjutan.
- Peningkatan kualitas dan ketepatan informasi lowongan kerja, agar lebih sesuai dengan kompetensi pencari kerja.
- Optimalisasi pemanfaatan teknologi dan media digital, serta pendampingan bagi pencari kerja yang memiliki keterbatasan akses.
- Penguatan monitoring dan evaluasi layanan informasi, untuk mengukur efektivitas penyebaran informasi.
- Pengembangan mekanisme umpan balik pencari kerja, sebagai dasar perbaikan kualitas layanan ke depan.

10. Sasaran Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)

Capaian indikator sebesar 100% menunjukkan bahwa seluruh CPMI dan PMI purna yang menjadi sasaran telah mendapatkan fasilitasi perlindungan sesuai ketentuan. Hal ini mencerminkan bahwa program perlindungan PMI, baik pada tahap pra-penempatan maupun purna-penempatan, telah dilaksanakan secara optimal dan menyeluruh. Kesesuaian antara target dan realisasi menandakan bahwa mekanisme pelayanan, pendampingan, serta koordinasi lintas instansi berjalan efektif dalam memberikan perlindungan kepada PMI.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Komitmen kuat perangkat daerah dalam melaksanakan kebijakan perlindungan PMI sesuai peraturan perundang-undangan.
- Koordinasi yang baik dengan instansi terkait, seperti BP2MI, imigrasi, kepolisian, dan pemerintah desa.
- Pelaksanaan layanan pra-penempatan yang memadai, termasuk sosialisasi, pendataan, dan fasilitasi dokumen CPMI.
- Pendampingan dan fasilitasi bagi PMI purna, dalam hal perlindungan, pengaduan, dan reintegrasi.
- Pemahaman CPMI dan PMI purna terhadap hak dan kewajibannya, melalui kegiatan sosialisasi dan pembinaan.
- Ketersediaan mekanisme layanan dan pengaduan, yang mudah diakses oleh CPMI dan PMI purna.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Mobilitas CPMI dan PMI purna yang tinggi, sehingga pendataan dan pemantauan memerlukan upaya berkelanjutan.
- Masih adanya calon PMI nonprosedural, yang sulit dijangkau oleh layanan perlindungan.
- Keterbatasan akses informasi di wilayah tertentu, terutama daerah terpencil.
- Perbedaan tingkat pemahaman CPMI, terkait prosedur dan mekanisme perlindungan.
- Ketergantungan pada koordinasi lintas instansi, yang memerlukan keselarasan waktu dan kebijakan.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Penguatan pendataan dan pemutakhiran data CPMI dan PMI purna, secara berkelanjutan dan terintegrasi.
- Peningkatan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat, terkait prosedur penempatan dan perlindungan PMI.
- Penguatan koordinasi lintas instansi dan pemerintah desa, untuk menjangkau CPMI sejak tahap awal.
- Optimalisasi layanan pengaduan dan pendampingan PMI, agar lebih responsif dan mudah diakses.
- Pencegahan penempatan nonprosedural, melalui pengawasan dan edukasi yang lebih intensif.
- Monitoring dan evaluasi program perlindungan PMI, guna memastikan layanan tetap tepat sasaran dan berkualitas.

11. Sasaran Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja

Capaian indikator sebesar 68,42% atau 100% menunjukkan bahwa seluruh dokumen perencanaan tenaga kerja yang ditargetkan telah disusun sesuai dengan ketentuan dan pedoman yang berlaku. Hal ini mencerminkan bahwa proses penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja telah dilaksanakan secara sistematis, terencana, dan sesuai regulasi. Kesesuaian antara target dan realisasi menandakan bahwa kualitas perencanaan tenaga kerja telah memenuhi standar yang ditetapkan dan mendukung pengambilan kebijakan ketenagakerjaan secara tepat.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Ketersediaan pedoman dan regulasi perencanaan tenaga kerja, sebagai acuan dalam penyusunan dokumen.
- Kompetensi dan pengalaman tim penyusun dokumen, dalam memahami substansi dan teknis perencanaan tenaga kerja.
- Koordinasi yang baik antarbidang dan pemangku kepentingan, dalam pengumpulan dan pengolahan data ketenagakerjaan.
- Ketersediaan data pendukung yang memadai, untuk menyusun perencanaan yang akurat dan relevan.
- Komitmen perangkat daerah, dalam memastikan dokumen perencanaan disusun tepat waktu dan sesuai ketentuan.
- Monitoring dan pengendalian proses penyusunan dokumen, sehingga kualitas dokumen tetap terjaga.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Keterbatasan dan dinamika data ketenagakerjaan, yang memerlukan pemutakhiran secara berkala.
- Ketergantungan pada data dari instansi lain, yang dapat mempengaruhi ketepatan waktu penyusunan dokumen.
- Perubahan kebijakan dan regulasi, yang memerlukan penyesuaian substansi dokumen perencanaan.
- Keterbatasan waktu penyusunan dokumen, seiring dengan pelaksanaan tugas rutin lainnya.
- Belum optimalnya pemanfaatan dokumen perencanaan, sebagai dasar perumusan program dan kegiatan.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Pemutakhiran data ketenagakerjaan secara berkala, guna meningkatkan akurasi perencanaan.
- Penguatan koordinasi lintas instansi, dalam penyediaan dan sinkronisasi data tenaga kerja.
- Peningkatan kapasitas SDM penyusun perencanaan, melalui pelatihan dan pendampingan teknis.
- Penyempurnaan substansi dokumen perencanaan, agar lebih responsif terhadap dinamika pasar kerja.
- Optimalisasi pemanfaatan dokumen perencanaan, sebagai dasar penyusunan program dan kebijakan ketenagakerjaan.
- Monitoring dan evaluasi berkelanjutan, terhadap kualitas dan implementasi dokumen perencanaan tenaga kerja.

12. Sasaran Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas

Capaian indikator sebesar 5 dokumen atau 100% menunjukkan bahwa seluruh dokumen perencanaan tenaga kerja yang ditargetkan telah berhasil disusun oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini mencerminkan bahwa upaya pembinaan, pendampingan, dan fasilitasi kepada perusahaan dalam penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja telah berjalan efektif. Kesesuaian antara target dan realisasi menandakan bahwa kualitas dan kuantitas dokumen perencanaan tenaga kerja telah tercapai sesuai perencanaan.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Komitmen dan partisipasi perusahaan, dalam menyusun dokumen perencanaan tenaga kerja sesuai ketentuan.
- Pendampingan dan pembinaan dari perangkat daerah, dalam proses penyusunan dokumen.
- Ketersediaan pedoman dan regulasi yang jelas, sebagai acuan bagi perusahaan.
- Koordinasi yang baik antara perusahaan dan perangkat daerah, dalam penyediaan data dan informasi tenaga kerja.
- Kesadaran perusahaan akan pentingnya perencanaan tenaga kerja, sebagai bagian dari pengelolaan SDM yang berkelanjutan.
- Monitoring dan evaluasi pelaksanaan penyusunan dokumen, sehingga target dapat dicapai tepat waktu.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Perbedaan kapasitas dan pemahaman perusahaan, dalam menyusun dokumen perencanaan tenaga kerja.
- Keterbatasan data internal perusahaan, yang dapat mempengaruhi kualitas dokumen.
- Keterbatasan waktu perusahaan, dalam menyusun dokumen di tengah aktivitas operasional.
- Belum meratanya kesadaran perusahaan, terutama perusahaan skala kecil, terhadap kewajiban penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja.
- Perubahan kebijakan ketenagakerjaan, yang memerlukan penyesuaian substansi dokumen.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan sosialisasi dan pembinaan kepada perusahaan, terkait pentingnya perencanaan tenaga kerja yang berkualitas.
- Penguatan pendampingan teknis dalam penyusunan dokumen, khususnya bagi perusahaan yang memiliki keterbatasan kapasitas.
- Penyempurnaan pedoman dan contoh dokumen perencanaan tenaga kerja, agar mudah dipahami dan diterapkan.
- Peningkatan koordinasi dengan perusahaan, dalam penyediaan dan pemutakhiran data tenaga kerja.
- Monitoring dan evaluasi berkelanjutan, untuk memastikan kualitas dokumen tetap terjaga.
- Perluasan cakupan perusahaan sasaran, agar semakin banyak perusahaan menyusun dokumen perencanaan tenaga kerja secara berkualitas.

13. Sasaran Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri

Capaian indikator sebesar 18,75% atau 100% menunjukkan bahwa persentase transmigran yang mandiri telah tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini mencerminkan bahwa program pembinaan, pemberdayaan, dan pendampingan terhadap transmigran telah dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Kesesuaian antara target dan realisasi menandakan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia transmigran telah berjalan efektif dalam mendorong kemandirian ekonomi dan sosial.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Pelaksanaan program pemberdayaan transmigran yang terarah, baik melalui pelatihan keterampilan, pendampingan usaha, maupun pembinaan sosial.
- Pendampingan yang berkelanjutan, sehingga transmigran memperoleh bimbingan dalam mengelola usaha dan meningkatkan kemandirian.
- Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, yang menunjang aktivitas ekonomi transmigran.
- Motivasi dan partisipasi aktif transmigran, dalam mengikuti program pembinaan dan pengembangan kapasitas.
- Koordinasi yang baik dengan instansi terkait dan pemerintah desa, dalam mendukung pemberdayaan transmigran.
- Monitoring dan evaluasi secara berkala, terhadap perkembangan kemandirian transmigran.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Perbedaan latar belakang pendidikan dan keterampilan transmigran, yang mempengaruhi kecepatan pencapaian kemandirian.
- Keterbatasan akses permodalan dan pemasaran, bagi sebagian transmigran.
- Ketergantungan pada bantuan awal, sehingga sebagian transmigran masih memerlukan pendampingan lanjutan.
- Kondisi geografis dan lingkungan, yang mempengaruhi produktivitas dan pengembangan usaha.
- Belum optimalnya jejaring usaha transmigran, untuk memperluas peluang ekonomi.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan kualitas dan variasi pelatihan keterampilan, sesuai dengan potensi dan kebutuhan wilayah transmigrasi.
- Penguatan pendampingan usaha dan kewirausahaan, agar transmigran lebih mandiri dan berdaya saing.
- Fasilitasi akses permodalan dan pemasaran, melalui kerja sama dengan lembaga keuangan dan pelaku usaha.
- Penguatan jejaring dan kemitraan usaha transmigran, baik antartransmigran maupun dengan pihak luar.
- Pemantauan dan evaluasi berkelanjutan, untuk memastikan kemandirian transmigran dapat meningkat dan berkelanjutan.
- Peningkatan sinergi lintas sektor, dalam mendukung pemberdayaan dan kemandirian transmigran.

14. Sasaran Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan

Capaian indikator Persentase Transmigran yang Terlatih sebesar 6,44% atau 100% menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan keterampilan bagi transmigran telah berjalan sesuai dengan perencanaan dan target yang ditetapkan. Tidak terdapat deviasi antara target dan realisasi, yang menandakan bahwa perencanaan kebutuhan pelatihan, penetapan sasaran peserta, serta pelaksanaan kegiatan pelatihan telah dilaksanakan secara efektif dan tepat sasaran.

Keberhasilan ini juga mencerminkan adanya kesesuaian antara jenis pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan transmigran, sehingga mampu meningkatkan keterampilan dan kapasitas mereka dalam mendukung kemandirian ekonomi.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Perencanaan program pelatihan yang matang, berbasis kebutuhan dan potensi transmigran.
- Ketersediaan anggaran yang memadai, sehingga kegiatan pelatihan dapat dilaksanakan sesuai rencana.
- Pelaksanaan pelatihan yang tepat sasaran, dengan seleksi peserta yang sesuai kriteria.
- Dukungan instruktur dan narasumber yang kompeten, sehingga materi pelatihan dapat diterima dengan baik.
- Partisipasi dan antusiasme transmigran yang tinggi, dalam mengikuti kegiatan pelatihan.
- Koordinasi yang baik dengan instansi terkait dan pemerintah setempat, dalam pelaksanaan kegiatan.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Keterbatasan jumlah transmigran yang dapat difasilitasi pelatihan, akibat keterbatasan kuota dan anggaran.
- Variasi latar belakang pendidikan dan kemampuan dasar transmigran, yang mempengaruhi kecepatan pemahaman materi.
- Keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan, khususnya di lokasi transmigrasi yang relatif terpencil.
- Belum meratanya akses pelatihan lanjutan, untuk meningkatkan keterampilan secara berkesinambungan.
- Keterbatasan waktu transmigran, karena harus membagi waktu antara pelatihan dan aktivitas ekonomi sehari-hari.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan cakupan dan frekuensi pelatihan keterampilan, agar lebih banyak transmigran yang dapat difasilitasi.
- Pengembangan jenis dan materi pelatihan, yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar dan potensi wilayah.
- Penguatan pelatihan berbasis praktik dan kewirausahaan, agar keterampilan yang diperoleh lebih aplikatif.
- Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pelatihan, termasuk pemanfaatan teknologi dan pelatihan mobile.
- Penguatan pendampingan pascapelatihan, untuk memastikan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara berkelanjutan.

- Peningkatan sinergi dengan lembaga pelatihan, dunia usaha, dan instansi terkait, guna memperluas akses dan keberlanjutan pelatihan.

15. Sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis

Capaian indikator Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak sebesar 37% dari target 40% atau 92,5% menunjukkan bahwa kinerja belum sepenuhnya mencapai target, meskipun telah menunjukkan hasil yang cukup baik. Selisih antara target dan realisasi mengindikasikan masih terdapat perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan prinsip tata kelola kerja yang layak, seperti kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan, penerapan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, serta mekanisme hubungan industrial yang sesuai ketentuan.

Kondisi ini dipengaruhi oleh beragam karakteristik perusahaan, khususnya skala usaha, tingkat pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta komitmen manajemen dalam membangun hubungan industrial yang harmonis.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Pelaksanaan pembinaan dan sosialisasi hubungan industrial kepada perusahaan secara berkelanjutan.
- Adanya komitmen sebagian perusahaan dalam menerapkan tata kelola kerja yang layak sebagai upaya menciptakan iklim kerja kondusif.
- Fasilitasi penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) oleh perangkat daerah.
- Koordinasi yang baik dengan serikat pekerja dan asosiasi pengusaha, dalam menjaga stabilitas hubungan industrial.
- Upaya mediasi dan konsultasi hubungan industrial, sehingga potensi perselisihan dapat diminimalkan.
- Meningkatnya kesadaran perusahaan besar dan menengah, terhadap pentingnya kepatuhan norma ketenagakerjaan.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Masih rendahnya pemahaman sebagian perusahaan, khususnya usaha mikro dan kecil, terhadap tata kelola kerja yang layak.
- Keterbatasan jumlah dan jangkauan pembinaan perusahaan, sehingga belum seluruh perusahaan dapat difasilitasi.
- Persepsi perusahaan bahwa penerapan tata kelola kerja yang layak menambah beban biaya operasional.
- Belum optimalnya kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, termasuk penyusunan PP/PKB.
- Tingkat dinamika hubungan industrial yang tinggi, seperti pergantian manajemen dan tenaga kerja.
- Keterbatasan sumber daya aparatur, baik dari sisi jumlah maupun kapasitas teknis pembinaan.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan intensitas pembinaan dan sosialisasi tata kelola kerja yang layak, khususnya kepada perusahaan skala kecil dan menengah.
- Penguatan pendampingan penyusunan PP dan PKB, agar lebih banyak perusahaan memenuhi standar hubungan industrial.
- Optimalisasi peran mediator hubungan industrial, dalam mencegah dan menyelesaikan potensi perselisihan.

- Peningkatan koordinasi lintas sektor, termasuk dengan asosiasi pengusaha dan serikat pekerja.
- Pemanfaatan teknologi informasi, untuk memperluas jangkauan edukasi dan konsultasi hubungan industrial.
- Pemberian apresiasi atau penghargaan kepada perusahaan patuh, sebagai bentuk insentif nonfinansial.
- Peningkatan kapasitas aparatur pembina hubungan industrial, melalui pelatihan dan penguatan kompetensi teknis.

16. Sasaran Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan

Realisasi indikator Persentase Perusahaan yang Mematuhi Aturan Ketenagakerjaan sebesar 37% dari target 45%, dengan capaian 82,22%, menunjukkan bahwa kinerja belum mencapai target yang ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat sebagian perusahaan yang belum sepenuhnya patuh terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya terkait penyusunan dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP), penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai ketentuan, serta kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Capaian yang belum optimal tersebut dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik dan kapasitas perusahaan, tingkat pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta tingkat komitmen manajemen perusahaan dalam memenuhi kewajiban normatif ketenagakerjaan.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Pelaksanaan sosialisasi dan pembinaan norma ketenagakerjaan kepada perusahaan secara berkelanjutan.
- Adanya perusahaan yang telah memiliki kesadaran dan komitmen tinggi terhadap kepatuhan regulasi ketenagakerjaan.
- Fasilitasi penyusunan dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) oleh perangkat daerah.
- Koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan, dalam mendorong peningkatan kepesertaan pekerja.
- Pelaksanaan pemeriksaan dan pengawasan ketenagakerjaan, yang mendorong perusahaan untuk lebih patuh.
- Peran aktif serikat pekerja, dalam mendorong pemenuhan hak normatif pekerja.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Masih rendahnya pemahaman sebagian perusahaan, terutama usaha mikro dan kecil, terhadap regulasi ketenagakerjaan.
- Persepsi perusahaan bahwa kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan menambah beban biaya operasional.
- Belum optimalnya kepatuhan terhadap ketentuan PKWT, baik dari aspek jangka waktu maupun jenis pekerjaan.
- Sebagian perusahaan belum mendaftarkan seluruh pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.
- Keterbatasan jangkauan pembinaan dan pengawasan, akibat keterbatasan sumber daya aparatur.
- Tingginya dinamika usaha, seperti pergantian manajemen dan pekerja, yang mempengaruhi konsistensi kepatuhan.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan intensitas sosialisasi dan edukasi regulasi ketenagakerjaan, dengan fokus pada PP, PKWT, dan BPJS Ketenagakerjaan.
- Pendampingan teknis penyusunan dan pengesahan PP, khususnya bagi perusahaan skala kecil dan menengah.
- Penguatan koordinasi dengan instansi pengawas ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan, dalam rangka peningkatan kepatuhan perusahaan.
- Pemanfaatan media digital dan teknologi informasi, untuk memperluas jangkauan pembinaan dan konsultasi.
- Peningkatan kapasitas aparatur pembina norma ketenagakerjaan, melalui pelatihan dan penguatan kompetensi.
- Pemberian peringatan dan pembinaan berjenjang kepada perusahaan tidak patuh, sebagai langkah preventif sebelum penegakan hukum.
- Mendorong peran aktif serikat pekerja dan asosiasi pengusaha, dalam menciptakan budaya kepatuhan ketenagakerjaan.

17. Sasaran Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Capaian indikator Persentase Fasilitas Penyelesaian Hubungan Industrial yang Diselesaikan mencapai 100%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh perselisihan hubungan industrial yang difasilitasi dapat diselesaikan melalui mekanisme yang tersedia, baik melalui mediasi, konsiliasi, maupun pendekatan musyawarah.

Keberhasilan pencapaian target ini mencerminkan efektivitas peran perangkat daerah dalam menjalankan fungsi fasilitasi dan pembinaan hubungan industrial, serta adanya kerja sama yang baik antara pihak pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan secara konstruktif dan berkeadilan.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Ketersediaan mediator hubungan industrial yang kompeten, berpengalaman, dan memahami regulasi ketenagakerjaan.
- Penerapan prosedur penanganan perselisihan yang jelas dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Komitmen para pihak (pekerja dan pengusaha) untuk menyelesaikan perselisihan secara musyawarah dan damai.
- Koordinasi yang baik dengan instansi terkait, seperti pengawas ketenagakerjaan dan lembaga peradilan hubungan industrial.
- Respon cepat dan pelayanan yang profesional, sehingga proses penyelesaian perselisihan berjalan efektif dan tepat waktu.
- Dukungan kebijakan pimpinan perangkat daerah, dalam menjaga kondusivitas hubungan industrial.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Kompleksitas kasus perselisihan, khususnya yang melibatkan banyak pihak atau menyangkut aspek hukum yang rumit.
- Perbedaan kepentingan yang tajam antara pekerja dan pengusaha, yang berpotensi memperpanjang proses penyelesaian.
- Keterbatasan jumlah mediator, apabila terjadi peningkatan signifikan jumlah perselisihan.
- Kurangnya pemahaman hukum ketenagakerjaan dari sebagian pihak, yang dapat menghambat proses musyawarah.

- Dinamika hubungan industrial di perusahaan, seperti pergantian manajemen atau serikat pekerja, yang mempengaruhi kesinambungan kesepakatan.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan kapasitas dan kompetensi mediator hubungan industrial, melalui pelatihan dan sertifikasi berkelanjutan.
- Penguatan sosialisasi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kepada pekerja dan pengusaha.
- Optimalisasi layanan konsultasi dan mediasi sejak dini, guna mencegah perselisihan berkembang menjadi konflik yang lebih besar.
- Peningkatan sistem pencatatan dan dokumentasi kasus perselisihan, untuk mendukung evaluasi dan perbaikan layanan.
- Penguatan koordinasi lintas sektor, dengan instansi pengawas ketenagakerjaan dan lembaga terkait.
- Pemanfaatan teknologi informasi, dalam proses pelayanan dan pemantauan tindak lanjut hasil kesepakatan.

18. Sasaran Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah

Realisasi Nilai Indeks Kepatuhan dan Kinerja Intern (IKKI) sebesar 91,74 telah melampaui target yang ditetapkan sebesar 86, dengan capaian kinerja 106%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja dan kepatuhan internal perangkat daerah yang sangat baik, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, maupun pengendalian internal.

Capaian ini mencerminkan bahwa sistem tata kelola organisasi, kepatuhan terhadap regulasi internal, serta budaya kerja aparatur telah berjalan secara efektif dan konsisten. Selain itu, komitmen pimpinan dan seluruh pegawai dalam menerapkan prinsip akuntabilitas dan integritas turut berperan besar dalam peningkatan nilai indeks tersebut.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Komitmen pimpinan perangkat daerah dalam menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).
- Penerapan sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) secara konsisten di seluruh unit kerja.
- Kepatuhan aparatur terhadap peraturan perundang-undangan dan ketentuan internal, termasuk disiplin administrasi dan keuangan.
- Peningkatan kualitas perencanaan dan pelaporan kinerja, yang selaras antara dokumen perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara rutin, sebagai upaya pengendalian dan perbaikan berkelanjutan.
- Peningkatan kompetensi SDM aparatur, melalui pelatihan, pembinaan, dan pendampingan teknis.
- Pemanfaatan teknologi informasi, dalam mendukung tata kelola administrasi dan kinerja internal.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Beban kerja aparatur yang relatif tinggi, yang dapat mempengaruhi konsistensi kinerja.
- Perubahan regulasi dan kebijakan, yang memerlukan penyesuaian cepat dalam pelaksanaan tugas.

- Perbedaan tingkat pemahaman aparatur terhadap indikator penilaian IKKI, terutama pada unit kerja tertentu.
- Keterbatasan SDM pada bidang-bidang tertentu, yang berpotensi mempengaruhi optimalisasi kinerja.
- Ketergantungan pada sistem aplikasi, yang apabila mengalami kendala teknis dapat menghambat proses administrasi.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Penguatan pembinaan dan internalisasi indikator IKKI, kepada seluruh unit kerja dan aparatur.
- Peningkatan kualitas pengendalian internal, melalui evaluasi berkala atas penerapan SPIP.
- Optimalisasi manajemen SDM, termasuk pemerataan beban kerja dan peningkatan kapasitas aparatur.
- Peningkatan kualitas sistem monitoring dan evaluasi kinerja, agar lebih terukur dan berkelanjutan.
- Penyempurnaan pemanfaatan teknologi informasi, untuk mendukung administrasi dan pelaporan kinerja yang lebih efektif.
- Penguatan budaya kerja berorientasi kinerja dan kepatuhan, melalui keteladanan pimpinan dan penguatan disiplin aparatur.

19. Sasaran Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah

Realisasi indikator Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran, dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan mencapai 100%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi perangkat daerah telah disusun secara terkoordinir, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keberhasilan ini mencerminkan efektifnya sistem koordinasi antar unit kerja dalam perangkat daerah, serta meningkatnya pemahaman aparatur terhadap proses perencanaan dan penganggaran yang terintegrasi dan berbasis kinerja.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Koordinasi yang baik antar unit kerja, dalam proses penyusunan dokumen perencanaan, anggaran, dan evaluasi.
- Kepatuhan aparatur terhadap jadwal dan tahapan penyusunan dokumen, sesuai ketentuan yang berlaku.
- Ketersediaan pedoman dan regulasi yang jelas, sebagai acuan dalam penyusunan dokumen.
- Komitmen pimpinan perangkat daerah, dalam mengawal proses perencanaan dan penganggaran.
- Peningkatan kapasitas SDM perencana, melalui pembinaan dan pendampingan teknis.
- Pemanfaatan sistem dan aplikasi perencanaan dan penganggaran, yang mendukung integrasi dan konsistensi dokumen.
- Pelaksanaan reviu dan evaluasi internal, sebelum dokumen ditetapkan.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Perubahan regulasi atau kebijakan pusat dan daerah, yang memerlukan penyesuaian cepat dalam penyusunan dokumen.

- Keterbatasan waktu pada tahapan tertentu, akibat padatnya agenda perencanaan dan penganggaran.
- Perbedaan tingkat pemahaman aparatur antar unit kerja, terhadap substansi perencanaan berbasis kinerja.
- Ketergantungan pada sistem aplikasi, yang apabila mengalami gangguan teknis dapat menghambat proses penyusunan.
- Koordinasi lintas sektor yang kompleks, terutama pada program/kegiatan yang melibatkan banyak pihak.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Penguatan koordinasi dan sinkronisasi antar unit kerja, melalui forum perencanaan dan evaluasi berkala.
- Peningkatan kapasitas aparatur perencana, melalui pelatihan dan bimbingan teknis lanjutan.
- Pemutakhiran pedoman dan standar operasional prosedur (SOP) penyusunan dokumen perencanaan, anggaran, dan evaluasi.
- Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi perencanaan dan penganggaran, untuk menjaga konsistensi dan keterpaduan dokumen.
- Peningkatan kualitas rewi dan evaluasi internal, guna memastikan kesesuaian dokumen dengan ketentuan yang berlaku.
- Antisipasi terhadap perubahan kebijakan, melalui pemantauan regulasi dan koordinasi dengan perangkat daerah terkait.

20. Sasaran Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah

Realisasi indikator Persentase Laporan Keuangan Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan mencapai 100%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh laporan keuangan perangkat daerah telah disusun secara lengkap, tepat waktu, dan sesuai dengan standar serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keberhasilan ini mencerminkan tertibnya pengelolaan keuangan perangkat daerah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, hingga pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan, serta menunjukkan meningkatnya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Kepatuhan aparatur pengelola keuangan terhadap regulasi dan standar akuntansi pemerintahan.
- Koordinasi yang baik antara pejabat pengelola keuangan dan seluruh unit kerja, dalam penyusunan laporan keuangan.
- Ketersediaan pedoman dan jadwal penyusunan laporan keuangan yang jelas, sesuai ketentuan.
- Peningkatan kompetensi SDM pengelola keuangan, melalui pelatihan dan bimbingan teknis.
- Pemanfaatan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, yang mendukung akurasi dan ketepatan waktu pelaporan.
- Pelaksanaan rewi dan pengendalian internal secara berjenjang, sebelum laporan keuangan ditetapkan.
- Komitmen pimpinan perangkat daerah, dalam menjaga tertib administrasi dan akuntabilitas keuangan.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Perubahan regulasi dan kebijakan di bidang pengelolaan keuangan daerah, yang memerlukan penyesuaian cepat.
- Keterbatasan SDM akuntansi pada unit kerja tertentu, terutama saat beban kerja meningkat.
- Tingginya volume transaksi keuangan, yang membutuhkan ketelitian tinggi dalam pencatatan dan pelaporan.
- Ketergantungan pada sistem aplikasi keuangan, yang apabila mengalami gangguan teknis dapat menghambat proses pelaporan.
- Waktu penyusunan laporan yang terbatas, khususnya pada akhir periode anggaran.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM pengelola keuangan, melalui pelatihan lanjutan dan pembinaan teknis.
- Penguatan pengendalian internal dan reviu berjenjang, guna memastikan keakuratan dan kepatuhan laporan keuangan.
- Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi keuangan, untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelaporan.
- Penyempurnaan koordinasi antar unit kerja, dalam proses penatausahaan dan pelaporan keuangan.
- Pemantauan dan penyesuaian terhadap perubahan regulasi, agar penyusunan laporan keuangan tetap sesuai ketentuan.
- Perencanaan waktu penyusunan laporan keuangan yang lebih efektif, untuk mengantisipasi tingginya beban kerja pada akhir tahun anggaran.

21. Sasaran Lancarnya Administrasi Kepegawain Daerah

Realisasi indikator Persentase Administrasi Kepegawain yang Berkualitas mencapai 100%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh proses administrasi kepegawain daerah telah dilaksanakan secara tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keberhasilan tersebut mencerminkan meningkatnya kualitas tata kelola kepegawain, mulai dari pengelolaan data kepegawain, kenaikan pangkat, mutasi, pengembangan karier, hingga pelayanan administrasi kepegawain kepada aparatur, yang secara keseluruhan mendukung kinerja organisasi perangkat daerah.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Kepatuhan aparatur terhadap regulasi dan prosedur administrasi kepegawain yang berlaku.
- Ketersediaan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, sebagai acuan pelaksanaan administrasi kepegawain.
- Koordinasi yang baik antar unit kerja dan pengelola kepegawain, dalam pengelolaan data dan pelayanan kepegawain.
- Peningkatan kompetensi SDM pengelola kepegawain, melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan.
- Pemanfaatan sistem informasi kepegawain, yang mendukung ketertiban, keakuratan, dan ketepatan waktu administrasi.
- Komitmen pimpinan perangkat daerah, dalam menjaga disiplin dan tertib administrasi kepegawain.

- Monitoring dan evaluasi rutin, terhadap pelaksanaan administrasi kepegawaian.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Perubahan regulasi di bidang kepegawaian, yang memerlukan penyesuaian administrasi secara cepat.
- Keterbatasan SDM pada unit kepegawaian, terutama saat terjadi peningkatan beban kerja.
- Ketergantungan pada sistem aplikasi kepegawaian, yang apabila mengalami gangguan teknis dapat menghambat pelayanan.
- Masih adanya perbedaan tingkat pemahaman aparatur, terhadap prosedur administrasi kepegawaian.
- Volume data kepegawaian yang besar, yang memerlukan ketelitian tinggi dalam pengelolaan.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan kapasitas SDM pengelola kepegawaian, melalui pelatihan teknis dan pembinaan berkelanjutan.
- Pemutakhiran dan penyempurnaan SOP administrasi kepegawaian, sesuai perkembangan regulasi.
- Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian, guna meningkatkan efektivitas dan akurasi pelayanan.
- Penguatan koordinasi dan komunikasi antar unit kerja, dalam pengelolaan administrasi kepegawaian.
- Peningkatan monitoring dan evaluasi berkala, untuk memastikan kualitas administrasi tetap terjaga.
- Antisipasi perubahan kebijakan kepegawaian, melalui pemantauan regulasi dan penyesuaian prosedur secara cepat.

22. Sasaran Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah

Realisasi indikator Persentase Administrasi Umum yang Berkualitas mencapai 100%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh proses administrasi umum perangkat daerah telah dilaksanakan secara tertib, efektif, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Keberhasilan ini mencerminkan optimalnya tata kelola administrasi umum, meliputi pengelolaan persuratan, kearsipan, tata naskah dinas, pengelolaan aset pendukung, serta pelayanan administrasi internal, yang secara keseluruhan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Kepatuhan aparatur terhadap tata naskah dinas dan prosedur administrasi umum yang berlaku.
- Ketersediaan standar operasional prosedur (SOP) administrasi umum yang jelas dan terstruktur.
- Koordinasi yang baik antar unit kerja, dalam pengelolaan administrasi dan pelayanan internal.
- Peningkatan kompetensi SDM pengelola administrasi, melalui pelatihan dan pembinaan.
- Pemanfaatan teknologi informasi, dalam pengelolaan persuratan, arsip, dan administrasi umum.

- Komitmen pimpinan perangkat daerah, dalam menjaga tertib administrasi dan disiplin kerja.
- Monitoring dan evaluasi secara berkala, terhadap pelaksanaan administrasi umum.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Perubahan regulasi dan kebijakan administrasi pemerintahan, yang memerlukan penyesuaian prosedur.
- Keterbatasan SDM administrasi pada unit tertentu, terutama saat beban kerja meningkat.
- Ketergantungan pada sistem dan aplikasi administrasi, yang apabila mengalami gangguan teknis dapat menghambat pelayanan.
- Masih adanya perbedaan pemahaman aparatur, terhadap prosedur administrasi umum yang berlaku.
- Volume dokumen administrasi yang cukup besar, yang memerlukan ketelitian dan pengelolaan arsip yang baik.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM administrasi umum, melalui pelatihan teknis dan pembinaan berkelanjutan.
- Pemutakhiran dan penyempurnaan SOP administrasi umum, sesuai perkembangan regulasi dan kebutuhan organisasi.
- Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan sistem kearsipan digital, untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi administrasi.
- Penguatan koordinasi dan komunikasi antar unit kerja, dalam pengelolaan administrasi umum.
- Peningkatan monitoring dan evaluasi berkala, guna menjaga konsistensi kualitas administrasi.
- Antisipasi perubahan kebijakan, melalui pemantauan regulasi dan penyesuaian prosedur secara cepat.

23. Sasaran Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah

Realisasi indikator Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum yang Berkualitas mencapai 100%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh jasa penunjang pelayanan umum perangkat daerah telah dilaksanakan secara optimal, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

Keberhasilan ini mencerminkan bahwa dukungan jasa penunjang, seperti pemeliharaan sarana pendukung, layanan kebersihan, keamanan, utilitas, serta dukungan operasional lainnya, telah berfungsi dengan baik dalam mendukung kelancaran tugas dan pelayanan publik perangkat daerah.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Perencanaan kebutuhan jasa penunjang yang tepat dan terukur, sesuai dengan kebutuhan operasional perangkat daerah.
- Kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dalam pelaksanaan jasa penunjang pelayanan umum.
- Koordinasi yang baik antara unit pengelola dan penyedia jasa penunjang, dalam memastikan kualitas layanan.
- Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan jasa penunjang secara rutin, untuk menjaga mutu pelayanan.

- Dukungan anggaran yang memadai, sehingga pelaksanaan jasa penunjang dapat berjalan optimal.
- Komitmen pimpinan perangkat daerah, dalam memastikan tersedianya layanan penunjang yang berkualitas.
- Respons cepat terhadap kebutuhan dan permasalahan operasional, yang muncul selama pelaksanaan pelayanan.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Ketergantungan pada pihak ketiga/penyedia jasa, yang berpotensi mempengaruhi konsistensi kualitas layanan.
- Perubahan kebutuhan operasional secara mendadak, yang memerlukan penyesuaian layanan jasa penunjang.
- Keterbatasan SDM pengelola jasa penunjang, dalam melakukan pengawasan secara intensif.
- Potensi keterlambatan pengadaan atau distribusi layanan, apabila terjadi kendala administratif atau teknis.
- Risiko gangguan sarana dan prasarana, yang dapat mempengaruhi kelancaran pelayanan umum.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Peningkatan perencanaan kebutuhan jasa penunjang, agar lebih adaptif terhadap dinamika operasional.
- Penguatan pengawasan dan evaluasi kinerja penyedia jasa, guna memastikan kualitas layanan tetap terjaga.
- Penyempurnaan SOP dan standar kualitas jasa penunjang, sesuai kebutuhan dan perkembangan kebijakan.
- Peningkatan kapasitas SDM pengelola jasa penunjang, melalui pembinaan dan pelatihan teknis.
- Penguatan koordinasi antar unit kerja, dalam penyampaian kebutuhan dan evaluasi layanan jasa penunjang.
- Antisipasi risiko gangguan operasional, melalui pemeliharaan sarana prasarana secara berkala dan terencana.

24. Sasaran Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah

Realisasi indikator Persentase Sarana dan Prasarana Sesuai Kebutuhan yang Berkualitas mencapai 100%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa seluruh sarana dan prasarana pendukung operasional perangkat daerah telah terpelihara dengan baik, sesuai standar kualitas, serta mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara optimal.

Keberhasilan ini mencerminkan efektivitas perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, dan pemeliharaan sarana prasarana perangkat daerah yang dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan.

Faktor Pendorong Keberhasilan Sasaran ini adalah :

- Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana yang tepat dan berbasis kebutuhan riil organisasi.
- Kepatuhan terhadap standar dan spesifikasi teknis, dalam pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana.

- Koordinasi yang baik antar unit kerja, dalam pemanfaatan dan pemeliharaan aset.
- Dukungan anggaran yang memadai, sehingga kegiatan pemeliharaan dapat dilaksanakan secara optimal.
- Pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana secara rutin dan terjadwal.
- Pengelolaan aset yang tertib dan akuntabel, termasuk pencatatan dan inventarisasi barang milik daerah.
- Komitmen pimpinan perangkat daerah, dalam menjaga dan mengoptimalkan pemanfaatan sarana prasarana.

Faktor Penghambat Sasaran ini adalah :

- Usia dan kondisi sarana prasarana tertentu yang sudah relatif lama, sehingga memerlukan perawatan lebih intensif.
- Perubahan kebutuhan organisasi, yang dapat mempengaruhi kesesuaian sarana prasarana yang tersedia.
- Keterbatasan SDM teknis pengelola aset, dalam melakukan pemeliharaan secara menyeluruh.
- Ketergantungan pada pihak ketiga, dalam pelaksanaan pemeliharaan tertentu.
- Potensi keterlambatan pengadaan atau pemeliharaan, akibat kendala administratif atau teknis.

Upaya Perbaikan yang Akan Dilaksanakan :

- Penyempurnaan perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana, agar lebih adaptif terhadap perkembangan organisasi.
- Peningkatan intensitas pemeliharaan berkala, terutama terhadap sarana prasarana yang berusia lama.
- Penguatan pengelolaan dan penatausahaan aset daerah, melalui pembaruan data dan inventarisasi rutin.
- Peningkatan kapasitas SDM pengelola sarana dan prasarana, melalui pelatihan teknis dan pembinaan.
- Optimalisasi pemanfaatan anggaran pemeliharaan, untuk menjaga kualitas sarana prasarana secara berkelanjutan.
- Penguatan koordinasi dengan pihak terkait, dalam pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana.
- Antisipasi perubahan kebutuhan organisasi, melalui evaluasi berkala terhadap kecukupan dan kualitas sarana prasarana.

7. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.7
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (≥100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi (%)
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	131.71%	85.70%	46.01%
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	123.48%	73.77%	49.71%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	100.04%	86.36%	13.68%
4	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	106%	86.36%	19.64%
5	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	100%	92.45%	7.55%
6	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai Ketentuan	100%	88.88%	1.12%
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	100%	99.99%	0.01%

8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	100%	88.97%	11.03%
9	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	100%	69.32%	30.68%
10	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	100%	79.52%	20.48%
11	Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar	100%	92.69%	7.31%
12	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	100%	97.70%	2.3%
13	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	151%	92.69%	58.31%
14	Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	214%	92.59%	121.41%
15	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	100%	97.70%	2.3%
16	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan	100%	51.73%	48.27%

		Fasilitasi Jaringan Pemasaran Kerja			
17	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	100%	98.61%	1.39%
18	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	100%	62.76%	37.24%
19	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	176%	24.28%	151.72%
20	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitasi Perlindungan	100%	76.30%	23.7%
21	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	100%	98.61%	1.39
22	Meningkatnya Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitasi Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100%	74.16%	25.84%

Secara umum, kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik, ditandai dengan tercapainya sebagian besar sasaran strategis sesuai target, bahkan beberapa indikator berhasil melampaui target yang telah ditetapkan.

Capaian signifikan terlihat pada sasaran penempatan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan kualitas peserta pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, dengan capaian

kinerja masing-masing melebihi 100%. Hal ini mencerminkan efektivitas program dan kegiatan yang dilaksanakan, serta dukungan sinergi yang kuat antara pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat.

Dalam aspek tata kelola pemerintahan, kinerja akuntabilitas perangkat daerah, kepatuhan dan kinerja internal, serta penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi telah mencapai target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dan peningkatan kualitas manajemen kinerja secara berkelanjutan.

Pada bidang pelayanan ketenagakerjaan dan transmigrasi, sasaran peningkatan akses informasi lowongan kerja, pengembangan SDM transmigran yang mandiri dan terampil, serta perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Pra dan Purna) telah terlaksana dengan baik dan sesuai ketentuan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa sasaran yang belum sepenuhnya mencapai target, khususnya pada aspek hubungan industrial yang harmonis, kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan, serta kualitas pelayanan antar kerja dan jasa penunjang pelayanan umum. Kondisi tersebut menjadi bahan evaluasi untuk memperkuat pembinaan, pengawasan, serta peningkatan kualitas layanan pada periode berikutnya.

Secara keseluruhan, capaian kinerja Tahun 2025 menunjukkan bahwa DISNAKERTRANS telah melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan akuntabel, serta berkomitmen untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan tenaga kerja.

8. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja.

1. Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri), Indikator sasaran ini didukung oleh Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Perencanaan Tenaga Kerja dan Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Mengarahkan penguatan pengelolaan dan Pemutakhiran data pencari kerja dan kebutuhan tenaga kerja;
- Menugaskan pelaksanaan Analisis supply–demand sebagai dasar kebijakan penempatan;
- Menginstruksikan Penyelenggaraan Pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja;
- Mendorong Peningkatan keterampilan dan daya saing pencari kerja;
- Memerintahkan Fasilitasi penempatan dan pengembangan usaha produktif;
- Mendorong Pemantauan capaian penempatan tenaga kerja;
- Menekankan Pelaksanaan Evaluasi untuk perbaikan program berkelanjutan.

2. Sasaran Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan

Sasaran Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan dengan indikator Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan, Indikator sasaran ini didukung oleh Program Hubungan Industrial, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Mendorong Peningkatan pemahaman mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Menginstruksikan penyelenggaraan Pembinaan dan sosialisasi norma ketenagakerjaan kepada perusahaan dan pekerja;
- Menugaskan Pelaksanaan Pendampingan perusahaan dalam penyusunan dan penerapan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- Memerintahkan Fasilitasi kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sesuai ketentuan;
- Mendorong Peningkatan peran lembaga kerja sama bipartit sebagai sarana komunikasi di tempat kerja;
- Menekankan Pelaksanaan Evaluasi berkala terhadap pelaksanaan program hubungan industrial;
- Menginstruksikan Penyelenggaraan Penggunaan hasil evaluasi sebagai dasar peningkatan perlindungan tenaga kerja secara berkelanjutan.

3. Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah, Indikator sasaran ini didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Mengarahkan Penguatan Penetapan indikator kinerja yang terukur, relevan, dan berorientasi hasil;
- Memerintahkan Fasilitasi Pembinaan pengukuran kinerja secara periodik terhadap capaian sasaran dan indikator kinerja;
- Menekankan Pelaksanaan Evaluasi internal atas pelaksanaan SAKIP untuk menilai efektivitas perencanaan dan capaian kinerja;
- Mendorong Peningkatan kualitas administrasi perkantoran dan dukungan manajemen perangkat daerah;
- Menegaskan Pemantauan pelaksanaan program dan kegiatan secara berkala;
- Mendorong dan Menugaskan Pengendalian kinerja untuk memastikan pencapaian sasaran dan peningkatan nilai SAKIP.

4. Sasaran Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja dengan indikator Persentase Peserta Pelatihan yang memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar, Indikator sasaran ini didukung oleh Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Menginstruksikan Inventarisasi dan analisis kebutuhan kompetensi tenaga kerja berdasarkan permintaan dunia usaha dan dunia industri;
- Mengarahkan Penguatan Penyesuaian jenis dan materi pelatihan dengan standar kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja;
- Memerintahkan Fasilitasi uji kompetensi melalui lembaga sertifikasi yang berwenang;
- Memerintahkan Fasilitasi Penerbitan sertifikat kompetensi bagi peserta pelatihan yang dinyatakan lulus;
- Mendorong Peningkatan Pembekalan sikap kerja, etos kerja, dan keselamatan kerja;
- Mendorong Peningkatan kemampuan kerja peserta agar lebih produktif dan berdaya saing;
- Mengarahkan Penguatan Pemantauan capaian peserta pelatihan terhadap kepemilikan sertifikat kompetensi;
- Menekankan Pelaksanaan Evaluasi kesesuaian hasil pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja sebagai dasar perbaikan program.

5. Sasaran Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan

Sasaran Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan dengan indikator Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan , Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Menetapkan unit-unit kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi kerja dan kebutuhan pasar kerja;
- Menyesuaikan jenis pelatihan dengan kemampuan awal dan potensi peserta pelatihan;
- Penyusunan kurikulum dan modul pelatihan berdasarkan unit kompetensi yang telah ditetapkan;
- Penyiapan instruktur, sarana, dan prasarana pendukung pelatihan;
- Pelaksanaan pelatihan kerja secara teori dan praktik sesuai unit kompetensi;
- Penerapan metode pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan keterampilan peserta;
- Evaluasi hasil pelatihan melalui penilaian kemampuan dan keterampilan peserta;
- Pengukuran pencapaian kompetensi untuk memastikan peserta memiliki keterampilan sesuai standar;

- Pemantauan pelaksanaan pelatihan dan capaian kompetensi peserta.

6. Sasaran Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Pendataan dan penetapan perusahaan kecil yang menjadi sasaran kegiatan konsultasi produktivitas;
- Pemilihan perusahaan berdasarkan potensi peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- Penyusunan rencana konsultasi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing perusahaan;
- Pelaksanaan konsultasi langsung kepada perusahaan terkait penerapan prinsip-prinsip produktivitas kerja;
- Mendorong perusahaan untuk berpartisipasi aktif dalam penerapan hasil konsultasi produktivitas;
- Peningkatan kesadaran perusahaan akan pentingnya produktivitas tenaga kerja sebagai faktor daya saing;
- Evaluasi peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagai dasar pengukuran capaian indikator kinerja.

7. Sasaran Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja dengan indikator Persentase pencari kerja yang mendapatkan fasilitasi jaringan pemasaran kerja, Indikator sasaran ini didukung oleh Program Penempatan Tenaga Kerja, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Mengarahkan Penguatan Pengelolaan dan Pemutakhiran profil pencari kerja sesuai minat, kompetensi, dan pengalaman kerja;
- Menugaskan Pelaksanaan Pengelompokan pencari kerja sebagai dasar fasilitasi pemasaran tenaga kerja;
- Mendorong Peningkatan Penjalinan kerja sama dengan perusahaan, dunia usaha dan dunia industri sebagai mitra penempatan;
- Mendorong Perluasan jejaring pemasaran tenaga kerja baik di dalam daerah maupun luar daerah;
- Menugaskan Pelaksanaan Pemanfaatan media dan sistem informasi ketenagakerjaan untuk pemasaran tenaga kerja;

- Memerintahkan Fasilitasi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan;
- Menekankan Pelaksanaan Evaluasi efektivitas jaringan pemasaran tenaga kerja sebagai dasar peningkatan program.

8. Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja

Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja dengan indikator Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Pelayanan Antar Kerja Di Daerah Kabupaten/Kota, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Penerapan SOP secara konsisten dalam seluruh proses pelayanan antar kerja;
- Pelayanan pendaftaran dan pendataan pencari kerja serta lowongan kerja dari perusahaan;
- Fasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja sesuai mekanisme antar kerja;
- Pembinaan dan peningkatan kompetensi petugas pelayanan antar kerja;
- Peningkatan pemahaman petugas terhadap prosedur dan standar pelayanan;
- Pemutakhiran data pelayanan secara berkala sesuai prosedur;
- Pemantauan pelaksanaan pelayanan antar kerja untuk memastikan kesesuaian dengan SOP.

9. Sasaran Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan

Sasaran Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan dengan indikator Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Penghimpunan data lowongan kerja dari perusahaan dan dunia usaha;
- Pemutakhiran informasi lowongan kerja secara berkala;
- Penyampaian informasi lowongan kerja kepada pencari kerja melalui media dan sistem informasi ketenagakerjaan;
- Pemanfaatan berbagai kanal komunikasi untuk menjangkau lebih banyak pencari kerja;
- Pemberian layanan informasi pasar kerja secara langsung maupun tidak langsung;
- Fasilitasi akses pencari kerja terhadap informasi lowongan pekerjaan;
- Pemantauan jumlah pencari kerja yang menerima informasi lowongan pekerjaan;
- Evaluasi efektivitas pengelolaan informasi pasar kerja sebagai dasar peningkatan layanan.

10. Sasaran Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)

Sasaran Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna) dengan indikator Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Pendataan dan pemutakhiran data calon pekerja migran Indonesia (CPMI) dan PMI purna;
- Identifikasi kebutuhan perlindungan pada tahap pra dan purna penempatan;
- Pelaksanaan sosialisasi prosedur penempatan dan perlindungan PMI sesuai ketentuan;
- Pemberian pembekalan mengenai hak, kewajiban, dan risiko kerja bagi CPMI;
- Fasilitas kelengkapan administrasi dan dokumen CPMI sesuai prosedur;
- Pelayanan dan pendampingan PMI purna dalam proses kepulangan dan reintegrasi;
- Fasilitas pengaduan dan penyelesaian permasalahan yang dialami PMI purna;
- Koordinasi dengan instansi terkait dan pemangku kepentingan dalam perlindungan PMI;
- Penguatan jejaring layanan perlindungan PMI di tingkat daerah;
- Pemantauan jumlah CPMI dan PMI purna yang memperoleh fasilitas perlindungan;
- Evaluasi pelaksanaan kegiatan sebagai dasar peningkatan kualitas perlindungan PMI.

11. Sasaran Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja

Sasaran Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan, Indikator sasaran ini didukung oleh Program Perencanaan Tenaga Kerja, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Mengarahkan Penguatan Pengelolaan Dan Pemutakhiran data ketenagakerjaan secara berkala sebagai dasar perencanaan;
- Menugaskan Pelaksanaan Analisis kondisi pasar kerja dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja;
- Menginstruksikan Penyelenggaraan Identifikasi kesenjangan antara ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja;
- Mengarahkan Penguatan Dan Penetapan tujuan, sasaran, dan strategi perencanaan tenaga kerja;
- Mendorong Peningkatan Koordinasi dengan perangkat daerah dan pemangku kepentingan terkait;

- Menegaskan Pelaksanaan Sinkronisasi dokumen perencanaan tenaga kerja dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah;
- Menegaskan Pelaksanaan Validasi dokumen perencanaan tenaga kerja untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan;
- Mendorong Penetapan dokumen sebagai pedoman pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan;
- Menekankan Pelaksanaan Dan Pemantauan kualitas dan pemanfaatan dokumen perencanaan tenaga kerja;

12. Sasaran Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas

Sasaran Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas dengan indikator Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK), adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Pendataan perusahaan yang menjadi sasaran penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK);
- Penetapan perusahaan prioritas berdasarkan skala usaha dan kebutuhan perencanaan tenaga kerja;
- Pelaksanaan sosialisasi kepada perusahaan mengenai kewajiban dan manfaat penyusunan RTK;
- Peningkatan pemahaman perusahaan terhadap ketentuan penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja;
- Fasilitasi dan pendampingan teknis kepada perusahaan dalam menyusun RTK sesuai ketentuan;
- Pemberian bimbingan terkait analisis kebutuhan, perencanaan pengadaan, dan pengembangan tenaga kerja;
- Validasi dokumen untuk memastikan kualitas dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku;
- Penetapan dokumen RTK yang telah memenuhi persyaratan;
- Pemantauan jumlah dan kualitas dokumen RTK yang disusun perusahaan;
- Evaluasi hasil kegiatan sebagai dasar peningkatan kualitas penyusunan RTK di periode berikutnya.

13. Sasaran Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri

Sasaran Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri dengan indikator Persentase Transmigran Yang Mandiri, Indikator sasaran ini didukung Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Mendorong Pelaksanaan Penetapan lokasi dan sasaran pengembangan SDM transmigran;

- Mengarahkan Penguatan kemampuan manajerial dan produktivitas kerja transmigran;
- Memerintahkan Fasilitasi Penciptaan lingkungan kawasan yang mendukung kemandirian transmigra;
- Menginstrusikan Penguatan jejaring kemitraan dengan pelaku usaha dan pemangku kepentingan;
- Memerintahkan Pemantauan perkembangan tingkat kemandirian transmigran secara berkala;
- Menekankan Pelaksanaan Evaluasi capaian indikator sebagai dasar peningkatan pengembangan kawasan transmigrasi.

14. Sasaran Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan

Sasaran Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan dengan indikator Persentase Transmigran Yang Terlatih, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Pemetaan kebutuhan keterampilan transmigran sesuai potensi wilayah dan usaha yang dikembangkan;
- Penentuan jenis pelatihan yang mendukung kemandirian transmigran;
- Penyusunan rencana pelatihan keterampilan sesuai tahap kemandirian satuan permukiman;
- Penyiapan instruktur, materi, dan sarana pelatihan;
- Pelaksanaan pelatihan teknis dan keterampilan kerja bagi transmigran;
- Penguatan kemampuan transmigran dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil usaha;
- Pemantauan jumlah transmigran yang mengikuti dan menyelesaikan pelatihan.

15. Sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis

Sasaran Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis dengan indikator Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak, Indikator sasaran ini didukung oleh Program Hubungan Industrial, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Mengarahkan Penguatan Pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan mengenai penerapan tata kelola kerja yang layak;
- Menugaskan Pelaksanaan Peningkatan pemahaman pengusaha dan pekerja tentang norma dan etika hubungan industrial;
- Memerintahkan Fasilitasi penerapan hak dan kewajiban kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Mendorong Penguatan peran dialog sosial di tingkat perusahaan;
- Memerintahkan Fasilitasi Penanganan perselisihan secara musyawarah untuk menjaga hubungan kerja yang kondusif;

- Menekankan Pelaksanaan Pemantauan kepatuhan perusahaan terhadap penerapan tata kelola kerja yang layak;

16. Sasaran Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan

Sasaran Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan dengan indikator Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan), Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Pendataan perusahaan yang beroperasi dalam wilayah kabupaten/kota;
- Identifikasi tingkat kepatuhan perusahaan terhadap PP, PKWT, dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan;
- Sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada perusahaan;
- Peningkatan pemahaman perusahaan terkait kewajiban penyusunan PP dan PKWT serta kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan;
- Pendampingan perusahaan dalam penyusunan Peraturan Perusahaan sesuai ketentuan;
- Proses pengesahan PP bagi perusahaan yang telah memenuhi persyaratan;
- Fasilitasi pendaftaran PKB yang disepakati antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja;
- Pemeriksaan kesesuaian isi PKB dengan peraturan perundang-undangan;
- Pembinaan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai ketentuan;
- Pemantauan perusahaan yang telah memiliki PP/PKB dan memenuhi ketentuan PKWT serta BPJS Ketenagakerjaan;

17. Sasaran Meningkatnya Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sasaran Meningkatnya Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan indikator Persentase Fasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial yang diselesaikan, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Penguatan dialog sosial dan peran lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
- Pelaksanaan pembinaan dan sosialisasi hubungan industrial kepada perusahaan dan pekerja;
- Penerimaan laporan dan pengaduan perselisihan hubungan industrial;
- Pencatatan dan klasifikasi jenis perselisihan sesuai ketentuan;
- Pendampingan para pihak untuk mencapai kesepakatan bersama;

- Fasilitasi penyelesaian permasalahan mogok kerja dan penutupan perusahaan sesuai prosedur;
- Upaya menjaga kondusivitas hubungan industrial dan keberlangsungan usaha;
- Pendokumentasian hasil kesepakatan dan anjuran penyelesaian perselisihan;
- Pemantauan jumlah perselisihan hubungan industrial yang difasilitasi dan diselesaikan;
- Evaluasi pelaksanaan kegiatan sebagai dasar peningkatan efektivitas fasilitasi penyelesaian perselisihan.

18. Sasaran Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah

Sasaran Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah dengan indikator Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Indikator sasaran ini didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Mengarahkan Penguatan Pengelolaan dan Penyelarasan sasaran, indikator, dan target kinerja dengan dokumen perencanaan daerah;
- Menginstruksikan Penerapan standar operasional prosedur (SOP) dan ketentuan administrasi internal;
- Mendorong Peningkatan kepatuhan terhadap regulasi, kebijakan, dan pedoman pelaksanaan kegiatan;
- Menegaskan Pelekasanaan Penyelenggaraan administrasi perkantoran, keuangan, dan kepegawaian secara tertib dan akuntabel;
- Mengarahkan Penguatan Pengelolaan anggaran dan aset sesuai prinsip transparansi dan akuntabilitas;
- Mendorong Peningkatan Pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan untuk memastikan kesesuaian dengan rencana;
- Menekankan Pelaksanaan Tindak lanjut atas hasil evaluasi dan rekomendasi perbaikan kinerja intern.

19. Sasaran Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah

Sasaran Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah dengan indikator Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Sinkronisasi program dan kegiatan dengan dokumen perencanaan daerah dan kebijakan pemerintah;
- Koordinasi internal dalam rangka penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah;

- Penjaminan kesesuaian substansi, indikator, dan target kinerja dalam dokumen perencanaan;
- Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Penerapan prinsip anggaran berbasis kinerja dalam penyusunan program dan kegiatan;
- Fasilitasi, reviu, dan verifikasi dokumen perencanaan dan penganggaran;
- Penyesuaian dan penyempurnaan dokumen berdasarkan hasil evaluasi dan rekomendasi;
- Evaluasi atas capaian kinerja program dan kegiatan perangkat daerah;
- Pengumpulan dan pengolahan data kinerja sebagai bahan evaluasi dan pelaporan;
- Penyusunan laporan evaluasi kinerja sesuai ketentuan;
- Tindak lanjut hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan perencanaan dan penganggaran selanjutnya.

20. Sasaran Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah

Sasaran Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah dengan indikator Persentase Laporan Keuangan sesuai Ketentuan, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Pencatatan seluruh transaksi keuangan perangkat daerah secara tepat waktu dan akurat;
- Pengelolaan administrasi keuangan secara tertib, akuntabel, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Pengumpulan data keuangan dari seluruh unit kerja sebagai bahan penyusunan laporan keuangan;
- Verifikasi kelengkapan dan kesesuaian dokumen pendukung transaksi keuangan;
- Penjaminan kesesuaian format, substansi, dan waktu penyampaian laporan keuangan;
- Rekonsiliasi data keuangan secara berkala dengan pihak terkait;
- Penyesuaian data keuangan berdasarkan hasil rekonsiliasi dan koreksi yang diperlukan;
- Reviu internal terhadap laporan keuangan yang telah disusun;
- Perbaikan dan penyempurnaan laporan keuangan sesuai hasil reviu;
- Penyampaian laporan keuangan perangkat daerah sesuai jadwal yang ditetapkan;
- Tindak lanjut atas hasil pemeriksaan dan rekomendasi sebagai upaya peningkatan kualitas laporan keuangan.

21. Sasaran Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah

Sasaran Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah dengan indikator Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah, adapun aktivitas atau tahapan

pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Pelaksanaan administrasi kepegawaian secara tertib, sistematis, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Pengumpulan, pendataan, dan pemutakhiran data kepegawaian secara berkala;
- Penjaminan keakuratan dan kelengkapan data aparatur perangkat daerah;
- Penanganan administrasi kepegawaian secara tepat waktu dan akuntabel;
- Digitalisasi dokumen kepegawaian untuk mendukung efektivitas pelayanan;
- Penataan dan penyimpanan dokumen kepegawaian secara rapi dan mudah ditelusuri;
- Koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka penyelesaian administrasi kepegawaian;
- Konsultasi dan klarifikasi data untuk mencegah kesalahan administrasi;
- Evaluasi kualitas pelayanan sebagai dasar perbaikan dan peningkatan kinerja administrasi kepegawaian.

22. Sasaran Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah

Sasaran Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Penyelenggaraan administrasi umum secara tertib, efektif, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Pengelolaan surat masuk dan keluar sesuai tata naskah dinas;
- Penjaminan ketepatan waktu dan keakuratan penyampaian informasi;
- Penataan arsip administrasi umum secara sistematis dan mudah ditelusuri;
- Pemeliharaan dan pendokumentasian dokumen administrasi perangkat daerah;
- Penyediaan layanan administrasi penunjang kegiatan perkantoran;
- Dukungan administrasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah;
- Pengelolaan administrasi perjalanan dinas sesuai ketentuan;
- Fasilitasi administrasi rapat dan kegiatan kedinasan lainnya;
- Monitoring pelaksanaan administrasi umum secara berkala;
- Evaluasi kualitas layanan administrasi sebagai dasar peningkatan kinerja.

23. Sasaran Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah

Sasaran Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah dengan indikator Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Inventarisasi kebutuhan jasa penunjang pelayanan umum untuk mendukung operasional perangkat daerah;

- Penetapan prioritas layanan penunjang sesuai kebutuhan dan kapasitas anggaran;
- Penjaminan ketersediaan layanan penunjang secara berkelanjutan;
- Pelaksanaan penyediaan jasa penunjang pelayanan umum sesuai standar dan ketentuan;
- Pengawasan pelaksanaan jasa penunjang agar berjalan sesuai kontrak dan spesifikasi;
- Pengendalian kualitas layanan penunjang pelayanan umum;
- Pemeliharaan sarana prasarana pendukung jasa penunjang agar tetap berfungsi optimal;
- Penanganan permasalahan teknis yang menghambat pelayanan umum;
- Evaluasi kualitas layanan sebagai dasar perbaikan dan peningkatan kinerja;
- Penyempurnaan mekanisme penyediaan jasa penunjang pelayanan umum.

24. Sasaran Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah

Sasaran Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah dengan indikator Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas, Indikator sasaran ini didukung oleh Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, adapun aktivitas atau tahapan pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam mencapai sasaran tersebut adalah sebagai berikut :

- Pendataan kondisi eksisting sarana dan prasarana perangkat daerah;
- Analisis kebutuhan sarana prasarana sesuai standar pelayanan dan beban kerja;
- Penyusunan rencana penyediaan dan pemeliharaan sarana prasarana;
- Penyesuaian perencanaan dengan ketersediaan anggaran dan prioritas organisasi;
- Penjaminan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung secara berkelanjutan;
- Perbaikan sarana prasarana yang mengalami kerusakan agar tetap laik fungsi;
- Pengaturan pemanfaatan sarana prasarana secara efektif dan efisien;
- Optimalisasi penggunaan sarana prasarana untuk mendukung kinerja perangkat daerah;
- Monitoring kondisi dan kualitas sarana prasarana secara berkala;
- Evaluasi hasil pelaksanaan sebagai dasar peningkatan kualitas sarana dan prasarana.

9. Rekomendasi Dan Tindak Lanjut

Tabel 3.8

Tabel Rekomendasi Dan Tindak Lanjut LHE AKIP Tahun 2025

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1	2	3
1	Melakukan Evaluasi pencantuman target kinerja periodik (Triwulanan) sehingga dapat digunakan untuk mengendalikan capaian kinerja sampai pada level aktivitas secara berkala	Menjabarkan target kinerja triwulanan hingga ke level aktivitas/kegiatan sebagai dasar pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala
2	Melakukan pengukuran secara berkala (Triwulanan) berdasarkan Rencana Aksi yang telah membagi target kinerja secara triwulanan sesuai dengan aktivitas yang dilakukan dalam pencapaian kinerja	Melaksanakan pengukuran kinerja secara berkala (triwulanan) berdasarkan Rencana Aksi yang telah membagi target kinerja ke dalam target triwulanan, selaras dengan aktivitas yang dilaksanakan, guna memastikan pengendalian, pemantauan, dan pencapaian kinerja berjalan sesuai dengan rencana
3	Melakukan internalisasi SAKIP kepada setiap Pegawai untuk meningkatkan pemahaman dan kepedulian, serta komitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Melaksanakan internalisasi SAKIP kepada seluruh pegawai secara berkelanjutan guna meningkatkan pemahaman, kepedulian, serta komitmen bersama dalam mencapai target dan kinerja yang telah direncanakan
4	Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dalam pemberian Reward dan Punishment	Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dalam pemberian reward dan punishment guna mendorong peningkatan kinerja, akuntabilitas, serta kedisiplinan pegawai
5	Melakukan Reviu berjenjang terhadap pelaporan kinerja untuk meningkatkan pemahaman dan	Melakukan reviu berjenjang atas laporan kinerja untuk

	kepedulian serta memastikan laporan kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dan komitmen dalam mencapai kinerja berikutnya	menjamin kualitas penyusunan laporan, kesesuaian dengan standar, serta kelengkapan pengungkapan capaian kinerja dan komitmen perbaikan kinerja selanjutnya
6	Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang melibatkan perwakilan seluruh unit kerja lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar serta dilakukan dengan pendalaman yang memadai, sehingga dapat mendeteksi kelemahan dan dilengkapi dengan bukti dukung hasil peni	Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan melibatkan seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar serta melakukan pendalaman yang memadai, sehingga mampu mendeteksi kelemahan secara komprehensif dan dilengkapi dengan bukti dukung hasil penilaian yang relevan

Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Disnakertrans Kab.Banjar menunjukkan Nilai sebesar “**80.33**” dengan predikat “**A**” dari target “**80.30**”. 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 Esselon IV. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen kinerja yang dievaluasi, dengan rincian sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.9
Tabel Simpulan Hasil Evaluasi

KOMPONEN YANG DINILAI		BOBOT	NILAI ANGKAT
A	Perencanaan Kinerja	30	25.03
B	Pengukuran Kinerja	30	23.65
C	Pelaporan Kinerja	15	12.01
D	Evaluasi Internal	25	19.63
		NILAI	80.33
		PREDIKAT	A

B. Realisasi Anggaran

Pada tahun 2025 Disar nas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar mengelola anggaran sebesar Rp 12.081.204.858 untuk membiayai pelaksanaan 6 (Enam) Program, 15 (Lima Belas) Kegiatan dan 43 (Empat Puluh Tiga) Sub Kegiatan, dengan pembagian alokasi Rp 11.973.794.858 untuk Belanja Operasi yang terdiri dari Rp 4.764.125.000 untuk Belanja Pegawai dan Rp 7.209.669.858 untuk Belanja Barang dan Jasa. Adapun untuk Belanja Modal adalah sebesar Rp 107.410.000 dengan realisasi pada tabel berikut:

- Realisasi Jenis Belanja

Tabel 3.10
Realisasi Jenis Belanja

No	Belanja	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)
1.	Belanja Operasi	11.973.794.858	9.960.400.792	83.18%
	a. Belanja Pegawai	4.764.125.000	4.217.617.863	88.53%
	b. Belanja Barang dan Jasa	7.209.669.858	5.742.782.929	79.65%
2	Belanja Modal	107.410.000	106.084.160	98.77%

- Realisasi Anggaran Berdasarkan Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan

Tabel 3.11
Realiasasi Anggaran Berdasarkan Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Persentase capaian
1	Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	6.771.413.758	5.847.942.483	86.36%
	Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	93.319.200	86.269.200	92.45%
	Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	21.733.000	21.463.000	98.76%

	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	5.438.700	5.388.700	99.08%
	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	5.399.700	5.288.900	97.95%
	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	5.760.000	5.682.880	98.66%
	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	5.330.000	5.146.320	96.55%
	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	20.703.000	14.715.000	71.08%
	Sub Kegiatan : Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	11.071.800	10.921.400	98.64%
	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	7.915.500	7.815.500	98.74%
	Sub Kegiatan : Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	9.967.500	9.847.500	98.80%
	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.954.732.500	4.403.619.363	88.88%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.754.500.000	4.208.617.863	88.52%
	Sub Kegiatan : Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	166.400.000	170.025.000	97.87%
	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	7.822.000	7.591.000	97.05%
	Sub Kegiatan : Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan	22.385.500	21.010.500	93.86%

	Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD			
	Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	80.000.000	79.990.000	99.99%
	Sub Kegiatan : Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	80.000.000	79.990.000	99.99%
	Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	513.952.220	457.266.512	88.97%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	14.567.500	14.567.500	100%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	156.027.720	106.084.160	67.99%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik Kantor	44.368.000	42.550.288	95.90%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	22.532.000	18.101.000	80.33%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	1.498.000	1.080.000	72.10%
	Sub Kegiatan : Fasilitas Kunjungan Tamu	29.999.000	29.952.000	99.84%
	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	244.960.000	244.831.564	99.99%
	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	757.673.838	525.201.908	69.32%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	155.557.638	78.889.684	50.71%

	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	43.160.000	25.860.000	59.92%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	558.956.200	420.452.224	75.22%
	Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	371.736.000	295.595.500	79.52%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	42.750.000	38.817.300	90.80%
	Sub Kegiatan : Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	164.360.000	92.182.200	56.09%
	Sub Kegiatan : Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	164.626.000	164.596.000	99.98%
2	Program : Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.767.652.000	1.638.381.500	92.69%
	Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	1.744.424.000	1.616.874.000	92.69%
	Sub Kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.744.424.000	1.616.874.000	92.69%
	Kegiatan : Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	23.228.000	21.507.500	92.59%
	Sub Kegiatan : Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	23.228.000	21.507.500	92.59%

3	Program : Pengembangan Kawasan Transmigrasi	261.746.500	255.730.500	97.70%
	Kegiatan : Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	261.746.500	255.730.500	97.70%
	Sub Kegiatan : Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	261.746.500	255.730.500	97.70%
4	Program : Penempatan Tenaga Kerja	467.328.100	241.727.100	51.73%
	Kegiatan : Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	51.050.000	32.040.000	62.76%
	Sub Kegiatan : Pelayanan antar Kerja	14.300.000	9.015.000	63.04%
	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	36.750.000	23.025.000	62.65%
	Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	207.482.000	50.383.500	24.28%
	Sub Kegiatan : Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	12.537.000	9.597.000	76.55%
	Sub Kegiatan : Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	51.085.000	40.786.500	79.84%
	Sub Kegiatan : Job Fair/Bursa Kerja	143.860.000	0	0
	Kegiatan : Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	208.796.100	159.303.600	76.30%
	Sub Kegiatan : Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	181.918.600	142.257.000	78.20%

	Sub Kegiatan : Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	26.877.500	17.046.600	63.42%
5	Program : Perencanaan Tenaga Kerja	30.200.000	29.780.000	98.61%
	Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	30.200.000	29.780.000	98.61%
	Sub Kegiatan : Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	30.200.000	29.780.000	98.61%
6	Program : Hubungan Industrial	2.782.864.500	2.052.923.369	73.77%
	Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	76.887.000	46.036.000	59.87%
	Sub Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	35.408.000	27.673.000	78.15%
	Sub Kegiatan : Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	41.479.000	18.363.000	44.27%
	Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	2.705.977.500	2.006.887.369	74.16%
	Sub Kegiatan : Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	58.852.500	39.992.375	67.95%

	Sub Kegiatan : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	29.805.300	22.159.886	74.35%
	Sub Kegiatan : Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	2.617.319.700	1.944.735.108	74.30%

Berdasarkan Tabel 3.12 dapat dijabarkan Pagu Anggaran **12.081.204.858** di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dengan realisasi anggaran **10.066.484.952** yang artinya dengan serapan anggaran mencapai **83.32%**.

- 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	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	38%	50.05%	131.71%	2.526.926.600	1.909.888.600	75.59%
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	24.06%	29.71%	123.48%	2.782.864.500	2.052.923.369	73.77%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	80.30%	80.33%	100%	6.771.413.758	5.847.942.483	86.36%
4	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	86 Nilai Indeks	91.74 Nilai Indeks	106.67%	6.771.413.758	5.847.942.483	86.36%

5	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	100%	100%	100%	93.319.200	86.269.200	92.45%
6	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai Ketentuan	100%	100%	100%	4.954.732.500	4.403.619.363	88.88%
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	100%	100%	100%	80.000.000	79.990.000	99.99%
8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	100%	100%	100%	513.952.220	457.266.512	88.97%
9	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	100%	100%	100%	757.673.838	525.201.908	69.32%
10	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	100%	100%	100%	371.736.000	295.595.500	79.52%
11	Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar	12.5%	12.5%	100%	1.767.652.000	1.638.381.500	92.69%
12	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	18.75%	18.75%	100%	261.746.500	255.730.500	97.70%
13	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	52.8%	80%	151%	1.744.424.000	1.616.874.000	92.69%

14	Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	2.5%	5.35%	214%	23.228.000	21.507.500	92.59%
15	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	6.44%	6.44%	100%	261.746.500	255.730.500	97.70%
16	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja	100%	100%	100%	467.328.100	241.727.100	51.73%
17	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	68.42%	68.42%	100%	30.200.000	29.780.000	98.61%
18	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	100%	100%	100%	51.050.000	21.507.500	62.76%
19	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	1000 Orang	1762 Orang	176%	207.482.000	50.383.500	24.28%
20	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra Dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	100%	100%	100%	208.796.100	159.303.600	76.30%
21	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	5 Dokumen	5 Dokumen	100%	30.200.000	29.780.000	98.61%
22	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	40%	37.13%	92.825%	2.782.864.500	2.052.923.369	73.77%

23	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	45%	37.13%	82.51%	76.887.000	46.036.000	59.87%
24	Meningkatnya Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitasi Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100%	100%	100%	2.705.977.500	2.006.887.369	74.16%

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh capaian sebagian besar sasaran strategis dan indikator kinerja yang telah memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Kinerja tersebut mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan, serta semakin baiknya penerapan prinsip akuntabilitas kinerja di lingkungan perangkat daerah.

Capaian pada sasaran peningkatan penempatan tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja sesuai ketentuan berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam memperluas akses kesempatan kerja, meningkatkan kualitas layanan ketenagakerjaan, serta memperkuat perlindungan tenaga kerja. Selain itu, capaian akuntabilitas kinerja perangkat daerah yang optimal menandakan bahwa sistem perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pelaporan kinerja telah berjalan secara terukur dan selaras dengan ketentuan yang berlaku.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target secara maksimal, terutama yang berkaitan dengan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan penerapan hubungan industrial yang harmonis. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor keterbatasan sumber daya, tingkat kesadaran pelaku usaha, serta dinamika ketenagakerjaan di lapangan. Oleh karena itu, hasil capaian kinerja tahun 2025 perlu dijadikan sebagai dasar evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam rangka peningkatan kinerja organisasi di masa mendatang.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi kinerja yang telah diuraikan pada Bab III, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2025 berada pada kategori sangat baik. Hal ini tercermin dari capaian sebagian besar indikator kinerja strategis yang telah melampaui target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

Capaian kinerja pada sasaran strategis Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja menunjukkan hasil yang sangat tinggi dengan realisasi sebesar 131,71%, yang menandakan optimalnya layanan penempatan tenaga kerja baik di dalam daerah, luar daerah maupun luar negeri. Demikian pula sasaran Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan berhasil mencapai 123,48%, yang menunjukkan meningkatnya kepesertaan dan fasilitasi perlindungan tenaga kerja, termasuk perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah juga menunjukkan hasil yang sangat baik dengan capaian 100,04%, mencerminkan semakin baiknya penerapan prinsip akuntabilitas, perencanaan, penganggaran, serta pelaporan kinerja perangkat daerah. Selain itu, kinerja penunjang administrasi pemerintahan, pengelolaan

keuangan, kepegawaian, serta pemeliharaan sarana dan prasarana telah terlaksana sesuai ketentuan dengan capaian 100%.

Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target secara optimal, khususnya pada sasaran meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan serta penerapan tata kelola hubungan industrial yang layak, yang dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya pengawasan, tingkat kepatuhan perusahaan, serta dinamika hubungan industrial di lapangan.

Secara keseluruhan, LKjIP ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar telah berjalan efektif dan memberikan kontribusi nyata dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah, khususnya dalam peningkatan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja.

B. Saran-Saran

Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja di masa mendatang, disarankan beberapa langkah strategis sebagai berikut:

1. **Penguatan Program Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka**, melalui peningkatan sinergi dengan dunia usaha dan industri, pengembangan job matching berbasis digital, serta perluasan akses informasi pasar kerja bagi pencari kerja.
2. **Peningkatan Kepatuhan Perusahaan terhadap Regulasi Ketenagakerjaan**, melalui intensifikasi sosialisasi, pembinaan, dan pendampingan kepada perusahaan, serta penguatan koordinasi lintas sektor dalam pengawasan ketenagakerjaan.
3. **Optimalisasi Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja**, agar semakin selaras dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan dunia industri, termasuk penguatan pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
4. **Penguatan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja**, khususnya bagi pekerja sektor informal dan Pekerja Migran Indonesia, melalui peningkatan edukasi, fasilitasi kepesertaan jaminan sosial, serta perlindungan pra dan purna penempatan.
5. **Peningkatan Kualitas Perencanaan dan Akuntabilitas Kinerja**, dengan terus memperbaiki sistem monitoring dan evaluasi, pemanfaatan data kinerja yang lebih akurat, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia aparatur.
6. **Pemanfaatan Hasil Evaluasi LKjIP sebagai Dasar Perbaikan Berkelanjutan**, sehingga setiap rekomendasi dan temuan evaluasi dapat ditindaklanjuti secara sistematis untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Dengan pelaksanaan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar pada tahun-tahun mendatang dapat semakin optimal, berkelanjutan, dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat.

LAMPIRAN

1. Pohon Kinerja 2025-2029

<https://drive.google.com/drive/folders/1jHxdYT4xPXMCgSdMBz4fA3teWIQlu9Cd?usp=sharing>

2. Cascading 2025-2029

<https://drive.google.com/drive/folders/1jHxdYT4xPXMCgSdMBz4fA3teWIQlu9Cd?usp=sharing>

3. Perjanjian Kinerja Perubahan 2025

<https://drive.google.com/drive/folders/1jHxdYT4xPXMCgSdMBz4fA3teWIQlu9Cd?usp=sharing>