



# **RENCANA STRATEGIS**

---

**TAHUN 2025-2029**

**DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BANJAR**

SALINAN



BUPATI BANJAR  
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI BANJAR  
NOMOR 30 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANJAR,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan ketentuan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 352) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2017 tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6133);
13. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjar 2024 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 8);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 4);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Banjar.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Banjar.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjar dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

6. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra-PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
7. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
8. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja-PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

BAB II  
RENSTRA-PD

Bagian Kesatu  
Penetapan

Pasal 2

- (1) Dengan Peraturan Bupati ini ditetapkan Renstra-PD Tahun 2025-2029.
- (2) Penetapan Renstra-PD Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Kedudukan

Pasal 3

Renstra-PD Tahun 2025-2029 digunakan sebagai pedoman Perangkat Daerah dalam penyusunan Renja-PD.

Bagian Ketiga  
Penyusunan

Pasal 4

Renstra-PD Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan RPJMD Tahun 2025-2029.

Pasal 5

- (1) Isi dan uraian dokumen Renstra-PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 disusun dengan sistematika sebagai berikut:
  - a. bab I : pendahuluan;
  - b. bab II : gambaran pelayanan, permasalahan dan isu strategis perangkat daerah;
  - c. bab III : tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan;
  - d. bab IV : program, kegiatan, sub kegiatan dan kinerja penyelenggaraan bidang urusan; dan
  - e. bab V : penutup.
- (2) Isi dan uraian dokumen Renstra-PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

BAB III  
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Renstra-PD Tahun 2025-2029.
- (2) Pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Bupati Banjar Nomor 47 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2021 Nomor 48); dan
- b. Peraturan Bupati Banjar Nomor 63 Tahun 2021 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2021 Nomor 64),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Banjar.

Ditetapkan di Martapura  
pada tanggal 19 September 2025

BUPATI BANJAR,

Ttd

SAIDI MANSYUR

Diundangkan di Martapura  
pada tanggal 19 September 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANJAR,

Ttd

IHWANSYAH

BERITA DAERAH KABUPATEN BANJAR TAHUN 2025 NOMOR

Salinan sesuai dengan aslinya:

KEPALA BAGIAN HUKUM

AHMAD RIZAL PUTRA J S, SH, MH  
NIP. 19870111 200904 1 001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas perkenan-Nya maka penyusunan Rencana Strategi (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 – 2029 dapat diselesaikan. Tersusunnya Renstra ini juga tidak bisa dilepaskan dari peran serta seluruh pejabat dan staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam bentuk masukan dan sumbangan pemikiran dalam proses pembahasan Renstra ini hingga selesai.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 – 2029 ini merupakan kewajiban seluruh SKPD dalam mendukung pencapaian visi dan misi Bupati Banjar dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banjar Tahun 2025 – 2029. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang direncanakan untuk dilaksanakan selama 5 (lima) tahun mendatang.

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

Martapura, 19 September 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi  
Kabupaten Banjar



Hj. ST Mahmudah, SH.MH

Pemina Utama Muda

NIP. 19751108 199903 2 005

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>I</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	4
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penyusunan Renstra	7
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH .....</b>	<b>9</b>
2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	9
A. Tugas, fungsi, dan struktur Perangkat Daerah.....	9
B. Sumber Daya Perangkat Daerah .....	12
2.2 KINERJA PELAYANAN SKPD	19
A. Realisasi dan Capaian Sebelumnya .....	19
B. Kelompok Sasaran Layanan .....	23
2.3 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah	23
A. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah .....	23
B. Isu strategis .....	25
C. Penentuan Isu Strategis .....	33
<b>BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANJAR.....</b>	<b>35</b>
3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029	35
3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029	36
3.3. Strategi Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029	39
3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025 – 2029	41
3.5 Lokus Perangkat Daerah untuk Kabupaten Banjar	42
<b>BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....</b>	<b>44</b>

<b>4.1</b>	<b>Uraian Program, Kegiatan, Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif</b>	<b>44</b>
<b>4.2</b>	<b>Uraian Subkegiatan Dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah</b>	<b>78</b>
<b>4.3</b>	<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>81</b>
<b>4.4</b>	<b>Indikator Kinerja Kunci</b>	<b>83</b>
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL 2. 1 PROFIL SUMBER DAYA MANUSIA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANJAR.....	12
TABEL 2. 2 PROYEKSI KEBUTUHAN ASN TAHUN 2025-2029 .....	13
TABEL 2. 3 SARANA DAN PRASARANA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025.....	17
TABEL 2. 4 ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA & TRANSMIGASI.....	21
TABEL 2. 5 KELOMPOK SASARAN LAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	23
TABEL 2. 6 PERMASALAHAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....	24
TABEL 2. 7 ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	31
TABEL 3. 1 TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH .....	38
TABEL 3. 2 PENAHPAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH .....	40
TABEL 3. 3 ARAH KEJAJAKAN .....	41
TABEL 3. 4 LOKUS PERANGKAT DAERAH .....	43
TABEL 4. 1 RENCANA PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN DAN PENDANAAN .....	60
TABEL 4. 2 DAFTAR SUB KEGIATAN PRIORITAS DALAM MENDUKUNG PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH .....	79
TABEL 4. 3 INDIKATOR KINERJA UTAMA PD.....	82
TABEL 4. 4 INDIKATOR KINERJA KUNCI PD.....	84

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA DISNAKERTRANS.....	10
GAMBAR 2. 2 TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA 5 TAHUN TERAKHIR.....	20
GAMBAR 3. 1 KERANGKA KETERKAITAN SASARAN RPJMD DENGAN TUJUAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH.....	35
GAMBAR 4. 1 KERANGKA PERUMUSAN PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH.....	44

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) di daerah merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang dikemukakan oleh masyarakat kepada Pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya globalisasi. Pola-pola lama dalam penyelenggaraan pemerintahan telah tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang saat ini berubah. Oleh karenanya, tuntutan itu merupakan hal yang wajar dan seharusnya direspon oleh Pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah untuk terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang baik tercermin dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban instansi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Dengan ditetapkannya Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), diamanatkan bahwa setiap Daerah harus menyusun rencana pembangunan daerah secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan (ayat (2) Pasal 2), dengan jenjang perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah, maupun perencanaan tahunan. Setiap daerah harus menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Banjar sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah, sesuai dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, berkewajiban juga menyusun Rencana Strategis (Renstra). Dengan demikian, Disnakertrans diharapkan dapat menentukan arah perkembangan dalam meningkatkan kinerjanya yang mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik lokal regional, nasional, maupun global. Renstra yang disusun oleh

Disnakertrans merupakan langkah awal untuk melaksanakan mandat tersebut diatas, yang dalam penyusunannya perlu melaksanakan analisis terhadap lingkungan baik internal maupun eksternal yang merupakan langkah yang penting dengan memperhitungkan kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), dan tantangan (*threat*) yang ada. Rencana ini merupakan suatu proses yang berorientasi pada proses dan hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun, dengan tetap memperhatikan potensi yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam, kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi. Renstra disusun untuk jangka waktu lima tahun dan diimplementasikan ke dalam Rencana Kerja (Renja) tahunan.

Renstra SKPD adalah dokumen perencanaan teknis operasional SKPD yang merupakan penjabaran RPJMD secara sistematis untuk kurun waktu 5 (lima) tahun. Dokumen Renstra SKPD memuat tentang visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, indikasi program/kegiatan/sub kegiatan, target indikator kinerja dan pagu dana indikatif serta sumber-sumber pembiayaan selama kurun waktu 5 (lima) tahun yang mengacu pada tugas pokok dan fungsinya.

Mengacu pada Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Banjar mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dalam Bidang Ketenaga kerjaan dan transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah, perlu menyusun suatu rencana strategis agar dapat menentukan arah perkembangan organisasi dan meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

Rencana Strategis (Renstra) sebagai pedoman dan arah dalam melaksanakan misi, sehingga kinerja Disnakertrans dapat tercapai sesuai yang diharapkan dalam kurun waktu 2025-2029 dengan memperhatikan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang ada, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal agar Indikator Kinerja Utama (IKU) dapat tercapai.

Renstra Disnakertrans merupakan rangkaian kegiatan yang berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Tenaga kerja dan Transmigrasi, efisiensi anggaran, optimalisasi SDM, dan peningkatan kinerja. Dalam Renstra ini diformulasikan perwujudan pandangan ideal

yang akan dicapai di masa yang akan datang. Untuk itu dibutuhkan dukungan dari seluruh komponen, dari unsur Pimpinan sampai dengan Staf, dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan masyarakat.

Untuk merealisasikan keinginan dan harapan, rencana tersebut dituangkan dalam visi, misi, tujuan, dan pengukuran kinerja yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi organisasi, secara jelas dan praktis, serta didasarkan pada hasil pengujian faktor internal dan eksternal, sehingga didapatkan rumusan tujuan, alokasi sumber daya, dan pencapaian sasaran yang berguna bagi organisasi dalam kurun waktu yang ditentukan.

Adanya kejelasan visi, misi dan strategi organisasi Disnakertrans di masa depan akan memudahkan organisasi melaksanakan kegiatannya dalam merumuskan berbagai program/kegiatan/sub kegiatan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga diperlukan Renstra yang lebih jelas dan terarah sebagai penentu arah bagi seluruh aktifitas organisasi.

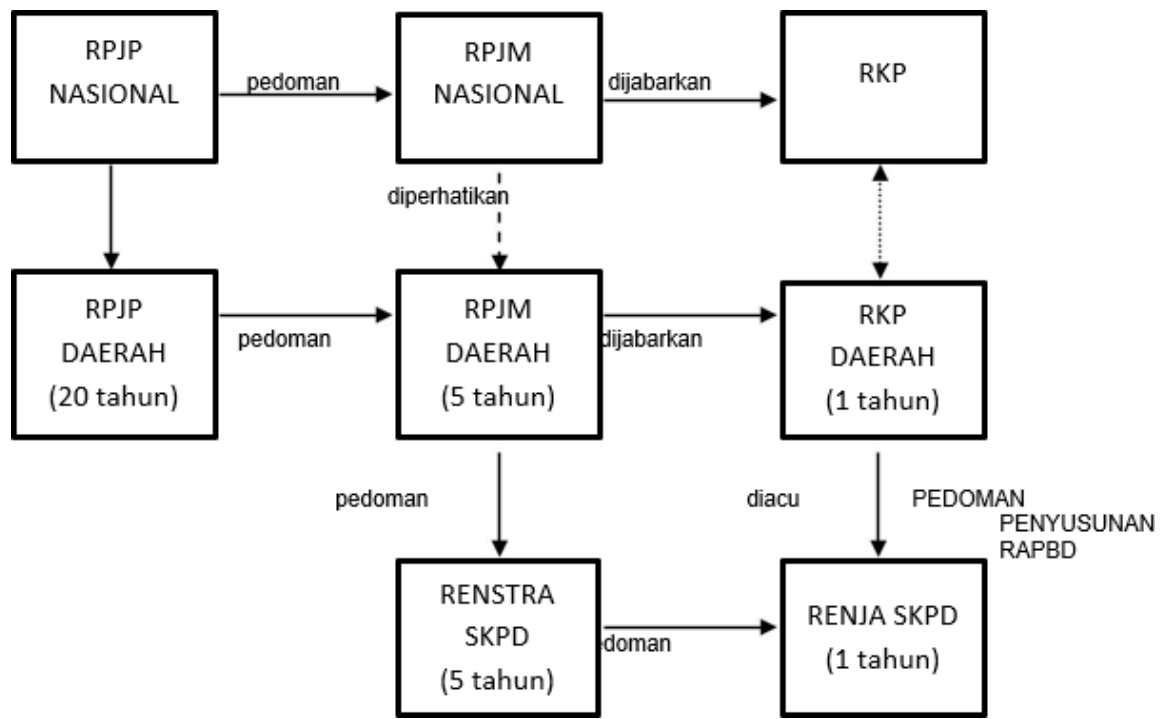
Hubungan Renstra SKPD dengan RPJMD Kabupaten adalah Renstra SKPD sebagai dokumen teknis operasional dan merupakan penjabaran teknis RPJMD Kabupaten untuk setiap SKPD yang memuat visi, misi, arah, kebijakan teknis dan indikasi rencana program setiap bidang kewenangan dan atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu lima tahunan dan disusun oleh setiap SKPD yang dikoordinir oleh Bappedalitbang Kabupaten.

Renstra Disnakertrans mempunyai keselarasan rumusan substansi yang ditekankan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) sehingga dokumen Renja memiliki keterkaitan pokok-pokok isi dari Renstra SKPD seperti isu strategis, visi, misi, strategi, kebijakan, tujuan dan sasaran, sedangkan program SKPD harus berpedoman pada rumusan program RPJMD, sehingga semua saling terkait untuk menjadikan dokumen perencanaan yang akurat.

Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar tahun 2025-2029 digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Disnakertrans Kabupaten Banjar tahun anggaran 2025, 2026, 2027, 2028, dan 2029. Keterkaitan antara Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar dengan dokumen perencanaan lainnya dapat dilihat pada gambar I berikut.

Gambar 1.1.1

Keterkaitan antara Renstra SKPD dengan Dokumen Perencanaan Lain



## 1.2 Landasan Hukum

Dalam penyusunan Renstra SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar Tahun 2025-2029, Peraturan Perundangan yang digunakan sebagai landasan hukum adalah :

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 Tentang Penerapan Undang-Undang Darurat Nomor 03 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan sebagai Undang-Undang (LN Tahun 1959 No. 72, TLN No. 1820);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (LNRI Tahun 2003 No. 47, TLNRI No. 4286);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan negara (LNRI Tahun 2004 No. 5, TLNRI No.4286);
5. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (LNRI Tahun 2004 No. 53, TLNRI No. 4389);
6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (LNRI Tahun 2004 No. 66, TLNRI No. 4410);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (LNRI Tahun 2004 No. 53, TLNRI No. 4389) Sebagian telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang No 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Peundang-undangan (LN.2022/No.143, TLN No.6801);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (LN.2014/No. 244, TLN No. 5587);
9. Undang-undang (UU) Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (LN.2022/No.4, TLN No.6757);
10. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang at a Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah;
15. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Ketenagakerjaan;

16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 Tentang Perubahan atas Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi Validasi Dan Inventarisasi Pemukhtahiran Klasifikasi Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2024 Nomor 4);
18. Peraturan Bupati Banjar Nomor 52 Tahun 2019 Tentang Matriks Rencana Aksi Daerah Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals) Kabupaten Banjar Tahun 2018-2021;
19. Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Banjar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Banjar Tahun 2021 – 2041;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Berita Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2024 Nomor 11);
21. Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 4);
23. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Jangka Menengah Daerah dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

- I) Memberikan gambaran kondisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara professional;

- 2) Memberikan acuan landasan yang kuat dan jelas bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dalam menyelenggarakan program pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- 3) Sebagai bahan acuan dalam menyusun pertanggungjawaban Kepala Dinas atas kinerja Dinas selama 1 (satu) tahun dalam bentuk Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

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

- 1) Menjelaskan Visi, Misi, tujuan dan sasaran pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Banjar yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2025 sampai dengan 2029;
- 2) Renstra Menjadi acuan utama dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) SKPD dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) SKPD menentukan prioritas pembangunan dan alokasi sumber daya (manusia, anggaran, sarana prasarana) secara efektif dan efisien sesuai dengan prioritas strategis yang telah ditetapkan
- 3) Menjelaskan uraian program pembangunan bidang Ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan Dinas dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan sumber pembiayaan dari APBD Kabupaten Banjar;
- 4) Sebagai bahan rujukan untuk menilai kinerja Kepala Dinas setiap akhir tahun anggaran dengan tolak ukur masukan (input), keluaran (output), dan hasil (outcome).

#### **1.4 Sistematika Penyusunan Renstra**

Sistematika Penulisan dari Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. BAB I : PENDAHULUAN, yang berisi latar belakang disusunnya Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar, dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan Renstra, maksud dan tujuan, serta sistematika penulisannya.
2. BAB II : GAMBARAN PELAYANAN , PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH, yang memuat informasi tentang tugas, fungsi dan struktur Disnakertrans Kabupaten Banjar dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, sumber daya yang dimiliki Disnakertrans Kabupaten Banjar dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, kinerja pelayanan Disnakertrans Kabupaten Banjar yang telah dihasilkan melalui

pelaksanaan Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar periode sebelumnya, kelompok sasaran layanan, mengemukakan capaian program prioritas Disnakertrans Kabupaten Banjar yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, kemudian identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, dan penentuan isu-isu strategis.

3. BAB III : TUJUAN SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN, yang memuat informasi tentang tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode 2025-2029, menentukan sasaran sebagai langkah untuk meningkatkan kinerjanya, strategi dan arah kebijakan Disnakertrans Kabupaten Banjar dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar Tahun 2025-2029.
4. BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN, yang memuat informasi tentang uraian Program, Kegiatan, Sub Kegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif. Selain itu juga dipaparkan uraian Sub Kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah, target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah dan target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).
5. BAB V : PENUTUP, yang memuat kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan dan pelaksanaan pengendalian serta evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

**BAB II**  
**GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS**  
**PERANGKAT DAERAH**

**2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**

**A. Tugas, fungsi, dan struktur Perangkat Daerah**

**Tugas :**

Berdasarkan Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, maka Disnakertrans Kabupaten Banjar unsur pelaksana yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan pemerintahan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas atau sebutan lainnya yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

**Fungsi :**

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

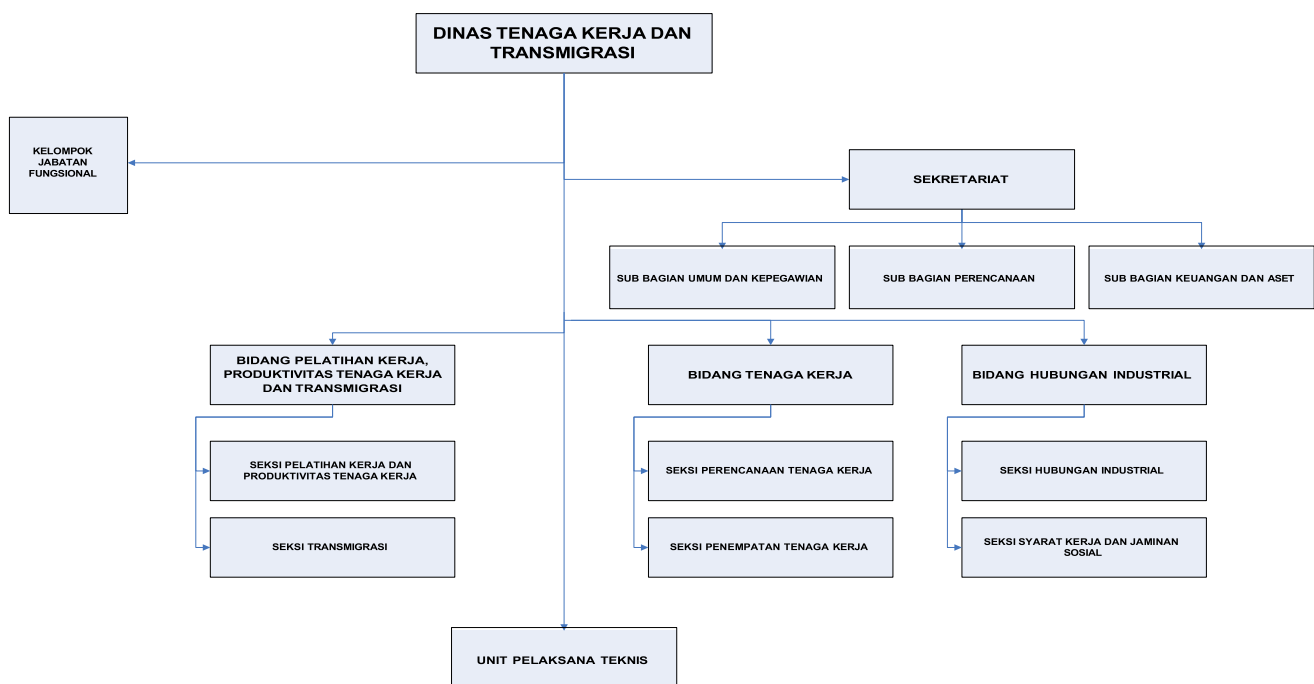
- a. perumusan kebijakan teknis dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati;
- b. Pembinaan pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
- c. Pembinaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian kegiatan hubungan industrial;
- d. Pemberian pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;

Struktur organisasi Disnakertrans Kabupaten Banjar terdiri dari:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - Sub Bagian Perencanaan;
  - Sub Bagian Keuangan;
  - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

3. Bidang Tenaga Kerja dan terdiri dari :
  - Seksi Penempatan Tenaga Kerja ;
  - Seksi Perencanaan Tenaga Kerja.
4. Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari :
  - Seksi Syarat Kerja Dan Jaminan Sosial;
  - Seksi Hubungan Industrial
5. Bidang Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, terdiri dari:
  - Seksi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - Seksi Transmigrasi
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Secara lengkap, Bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Banjar dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut



Gambar 2. 1 Bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Disnakertrans

## B. Sumber Daya Perangkat Daerah

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam mendukung efektivitas perencanaan pembangunan daerah. Disnakertrans Kabupaten Banjar memiliki sejumlah pegawai yang tersebar di berbagai bidang dan unit kerja, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, pegawai di Disnakertrans terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN), yang meliputi Pegawai Negeri Sipil dan PPPK. Dari segi kualifikasi, pegawai memiliki beragam latar belakang pendidikan, mulai dari SMA, Diploma, Sarjana (SI), hingga Magister (S2). Sebagian besar pegawai memiliki pendidikan di bidang ekonomi, teknik, dan ilmu sosial lainnya yang terkait dengan tugas mereka.

**Tabel 2. 1 Profil Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar**

No	Jabatan	Eselon				Golongan				Tingkat Pendidikan							
		I	II	III	IV	IV	III	II	I	S3	S2	SI	D4	D3	SMA	SMP	SD
1.	Kepala Dinas		I			I					I						
2.	Sekretaris			I		I					I						
3.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian				I		I					I					
4.	Kepala Sub Bagian Perencanaan				I		I				I						
5.	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset				I		I					I					
6.	Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi			I			I				I						
7.	Kepala Seksi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja				I		I				I						
8.	Kepala Seksi Transmigrasi				I		I				I						
9.	Kepala Bidang Tenaga Kerja			I			I					I					
10.	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja				I		I				I						
11.	Kepala Seksi Perencanaan Tenaga Kerja				I		I				I						
12.	Kepala Bidang Hubungan Industrial			I			I				I						
13.	Kepala Seksi Persyaratan Kerja Dan Jaminan Sosial				I		I					I					
14.	Kepala Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial				I		I				I						
15.	JF Mediator Hubungan Industrial Madya					I					I						
16.	JF Mediator Hubungan Industrial Muda					I						I					

17.	JF Pengantar Kerja Ahli Pertama					2					2						
18.	JF Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama					1					1						
19.	Pelaksana					7	2	1			4		1	5			
<b>Jumlah</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Dalam rangka memastikan ketersediaan sumber daya aparatur yang memadai untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah, proyeksi kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2025–2029 disusun sebagai bagian integral dari perencanaan disnakertrans Kabupaten Banjar. Proyeksi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan formasi ASN secara lebih terukur, baik dari sisi jumlah, kualifikasi, maupun kompetensi, guna menjawab tantangan pembangunan daerah yang semakin dinamis dan kompleks. Penyusunan proyeksi kebutuhan ASN juga mempertimbangkan perkembangan organisasi, beban kerja, analisis jabatan, serta prioritas program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra.

**Tabel 2. 2 Proyeksi Kebutuhan ASN Tahun 2025-2029**

NAMA UNIT ORGANISASI DAN NAMA JABATAN	BEZZETTI NG PEGAWAI TAHUN 2024	KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASAKAN ABK	PROYEKSI PEGAWAI YANG DIBUTUHKAN					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
I	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/KEPALA DINAS</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/SEKRETARIS</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Pengantar Kerja Ahli Madya	0	2	2	2	2	2	2	2
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Mediator Hubungan Industrial Madya	1	3	2	2	2	2	2	2
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Perencana Ahli Madya	0	1	1	1	1	1	1	1
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/KEPALA SUBBAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	1	1	1	1	1	1	1	1

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Arsiparis Ahli Pertama	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Arsiparis Mahir	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Arsiparis Terampil	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Pranata Komputer Terampil	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penelaah Teknis Kebijakan	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penata Layanan Operasional	1	4	3	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengolah Data dan Informasi	1	2	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengelola Layanan Operasional	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengadministrasi Perkantoran	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengelola Umum Operasional	0	3	3	3	3	3	3	3
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Operator Layanan Operasional	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Operator Layanan Operasional	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/KEPALA SUBBAGIAN PERENCANAAN</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Perencana Ahli Pertama	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penelaah Teknis Kebijakan	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penata Layanan Operasional	1	4	3	3	3	3	3	3
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengolah Data dan Informasi	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengelola Layanan Operasional	0	1	1	1	1	1	1	1

<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/KEPALA SUBBAGIAN KEUANGAN DAN ASET</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Penata Laksana Barang Mahir	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Penata Laksana Barang Terampil	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penelaah Teknis Kebijakan	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penata Layanan Operasional	1	4	3	3	3	3	3	3
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengolah Data dan Informasi	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengelola Layanan Operasional	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Operator Layanan Operasional	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengadministrasi Perkantoran	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/KEPALA BIDANG PELATIHAN KERJA, PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Kepala Seksi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Kepala Seksi Transmigrasi	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Instruktur Ahli Muda	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Instruktur Ahli Pertama	0	2	2	2	2	2	2	2
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Instruktur Terampil	0	3	3	3	3	3	3	3
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penelaah Teknis Kebijakan	0	2	2	2	2	2	2	2
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penata Layanan Operasional	2	4	2	2	2	2	2	2

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengolah Data dan Informasi	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengelola Layanan Operasional	0	1	1	1	1	1	1	1
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/KEPALA BIDANG TENAGA KERJA</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Kepala Seksi Perencanaan Tenaga Kerja	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Pengantar Kerja Ahli Muda	0	4	4	4	4	4	4	4
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Pengantar Kerja Ahli Pertama	2	10	8	8	8	8	8	8
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Perencana Ahli Pertama	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penelaah Teknis Kebijakan	2	2	2	2	2	2	2	2
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penata Layanan Operasional	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengolah Data dan Informasi	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengelola Layanan Operasional	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengadministrasi Perkantoran	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Kepala Seksi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	1	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Mediator Hubungan Industrial Muda	1	5	4	4	4	4	4	4
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/JF Mediator Hubungan Industrial Pertama	0	4	4	4	4	4	4	4
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penelaah Teknis Kebijakan	0	1	1	1	1	1	1	1

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Penata Layanan Operasional	1	3	3	3	3	3	3	3
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengolah Data dan Informasi	0	1	1	1	1	1	1	1
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi/Pengelola Layanan Operasional	0	1	1	1	1	1	1	1

Kebutuhan ini juga mempertimbangkan rasio ideal ASN terhadap volume layanan, penyebaran penduduk antar kecamatan, serta kebijakan desentralisasi pelayanan yang menuntut keterjangkauan layanan hingga tingkat desa/kelurahan.

Dengan perencanaan kebutuhan ASN yang tepat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar diharapkan dapat mendukung capaian indikator - indikator kinerja yang telah ditetapkan untuk periode 2025 - 2029.

### Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana adalah komponen vital yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun aksesibilitas, memiliki dampak langsung terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan serta pelaksanaan program kegiatan. Sarana mencakup berbagai peralatan kerja seperti komputer, jaringan internet, perangkat pendukung presentasi, dan kendaraan operasional, sementara prasarana mencakup gedung kantor, ruang kerja, ruang rapat, serta fasilitas pendukung lainnya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menciptakan lingkungan yang kondusif, penataan dan pemanfaatan sarana prasarana harus dilakukan secara optimal. Meskipun secara umum fasilitas telah tersedia, masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, baik dalam hal kualitas maupun pemutakhiran teknologi, agar sesuai dengan kebutuhan kerja dan dinamika pengelolaan pembangunan daerah di masa depan. Berikut tabel sarana Prasarana yang ada di Disnakertrans:

**Tabel 2. 3 Sarana dan Prasarana Perangkat Daerah Tahun 2025**

No	Nama	Kondisi			
		Jumlah	Baik	Kurang baik	Rusak
1	Mobil Jabatan	1	1		

2	Mobil Operasional	4	4		
3	Sepeda Motor	7	4		3
4	Scooter	10	9		1
5	telepon mobil	2	2		
6	Komputer PC	48	20		21
7	Laptop	26	20		6
8	Printer	51	25		26
9	AC Split	41	22	10	13
10	Meja Kerja	46	42		4
11	meja kerja pejabat eselon II	1	1		
12	meja kerja pejabat eselon III	1	1		
13	Kursi kerja	20	20		
14	Kursi kerja pejabat Eselon II	3	2	1	
15	Kursi kerja pejabat Eselon III	5	4		1
16	Kursi kerja pejabat Eselon IV	30	10		20
17	Kursi Lipat	164	84	30	50
18	kursi hadap	2	2		
19	Lemari besi	32	21	11	
20	Lemari Kayu	6	2	2	2
21	televisi	5	5		
22	dispenser galon bawah	1	1		
23	cctv	2	2		
24	sofa	6	5		1
25	alat penghancur kertas	1	1		
26	vakum cleaner	3	1		1
27	Bangku Tunggu	5	5		
28	papan visual	20	20		
29	Kipas angin	2	1	1	
30	Jam Mekanis	6	6		
31	karpas	4	4		
32	Papan tulis	4	4		
33	Exhause pan	4	4		
34	Microphone	6	6		
35	Alat Rumah tangga lainnya (tempat sampah staninless)	10	10		
36	Alat Rumah tangga lainnya (tempat sampah krisbow))	2	2		
37	LCD Prloyektor	3	3		
38	Layar LCD Proyektor	3	3		
<b>Jumlah</b>		<b>587</b>	<b>379</b>	<b>55</b>	<b>149</b>

Berdasarkan hasil inventarisasi, Disnakertrans Kabupaten Banjar memiliki total 587 unit sarana dan prasarana yang terbagi dalam berbagai kategori, termasuk peralatan elektronik, perlengkapan perkantoran, kendaraan dinas, serta perangkat IT dan komunikasi. Dari jumlah keseluruhan, sebanyak 379 unit (65%) dalam kondisi

baik, 55 unit (10%) dalam keadaan kurang baik, dan 149 unit (25%) tergolong mengalami kerusakan parah. Statistik ini mengindikasikan bahwa hampir sepertiga dari aset fisik sudah tidak dapat digunakan lagi, sehingga perlu adanya perhatian serius pada aspek pemeliharaan dan pengadaan Kembali.

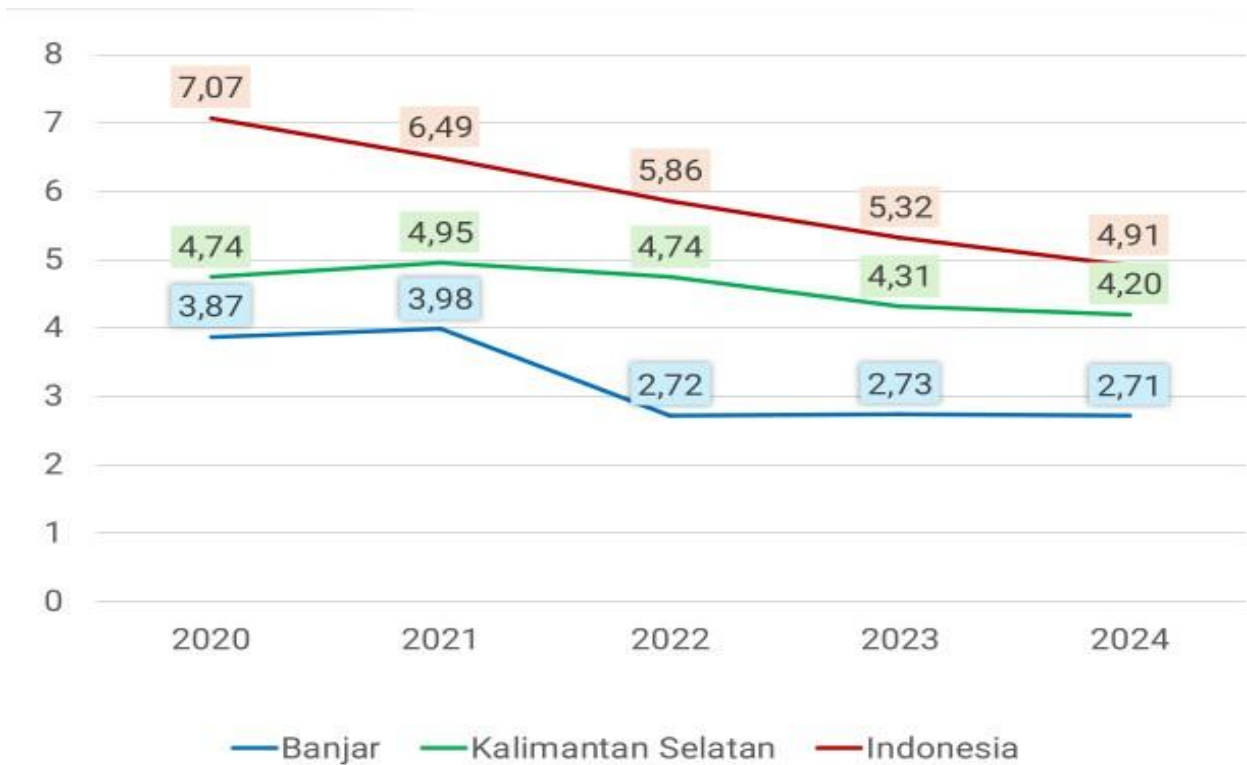
## 2.2 KINERJA PELAYANAN SKPD

### A. Realisasi dan Capaian Sebelumnya

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja SKPD berdasarkan sasaran/target Renstra SKPD periode sebelumnya. Keberhasilan merupakan sesuatu yang bersifat relative dan sulit diukur sehingga untuk mengetahui keberhasilan perlu dibuat indikator-indikator yang lebih dapat diukur. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Dan Kabupaten Banjar menetapkan Tingkat pengangguran terbuka sebagai indikator kinerja periode 2022-2026 sebagai tolak ukur untuk dapat menilai keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan. Indikator kinerja merupakan hal yang bersifat dinamis karena akan tergantung pada perkembangan kondisi, peraturan, anggaran, kebijakan dan lain-lain. Pencapaian terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan akan menjadi gambaran tentang sejauh mana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan tugas, peran dan fungsi sesuai ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan Data BPS pada Tahun 2024 Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Banjar adalah 2,71 %, prosentasi ini mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan tahun 2023 dimana Tingkat Pengangguran Terbuka adalah 2,73%. Penurunan ini disebabkan oleh perbaikan kondisi lingkungan strategis seperti meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan kualitas SDM, perbaikan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas infrastruktur kewilayahan. Penurunan pengangguran juga disebabkan oleh adanya peningkatan produksi pertanian dan pengembangan sektor usaha mikro.

Gambar 2. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka 5 Tahun Terakhir



Sumber: BPS Kab. Banjar

Berdasarkan Gambar diatas dalam lima tahun terakhir, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Banjar menunjukkan tren yang cukup fluktuatif meskipun secara keseluruhan mengalami penurunan. TPT di Kabupaten Banjar meningkat pada tahun 2020 dan 2021, sedangkan penurunan terjadi pada tahun 2022 dan 2024. Secara keseluruhan, periode 2020-2024 mencatat penurunan TPT sebesar 1,16 poin atau setara dengan 29,97 persen.

Pada periode yang sama, TPT di tingkat provinsi dan nasional juga mengalami penurunan. TPT provinsi turun sebesar 0,54 poin dengan persentase penurunan 11,39 persen, sementara TPT nasional menurun sebesar 2,16 poin dengan penurunan 30,55 persen dibandingkan dengan kondisi awal. Mengingat data awal tahun 2020 bertepatan dengan masa pandemi Covid-19, penurunan TPT ini mencerminkan pemulihan yang cukup signifikan dalam sektor ketenagakerjaan daerah.

Data ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Kabupaten Banjar telah cukup terserap oleh pasar kerja, mencerminkan peningkatan kesesuaian antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Namun, upaya lebih lanjut tetap diperlukan guna mengoptimalkan kondisi ini sehingga Tingkat Pengangguran di Kabupaten Banjar dapat terus ditekan hingga mencapai tingkat yang lebih minimal.

Tabel 2. 4 Pencapaian Kinerja Pelayanan Disnakertrans Kabupaten Banjar untuk periode Renstra 2020-2024

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SPM/STANDAR NASIONAL	IKK	TARGET RENSTRA SKPD					REALISASI					CAPAIAN				
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Terfasilitasinya Penyediaan Lapangan Kerja Baru			-	-	96.2 7%	96.4 5%	97.3 %	-	-	97.2 8%	97.2 7%	97.3 &	-	-	101.0 4%	100.8 5%	100 %
2	Terfasilitasinya Penguatan Infrastruktur Ekonomi dan SDM kawasan Ex.Transmigrasi			-	-	10.5 %	15.5 %	21.0 5%	-	-	15.7 %	15.7 8%	21.0 5%	-	-	149.5 2%	101.8 1%	100 %
6			Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	-	-	-	-	-	-	-	100 %	100 %	100 %	-	-	-	-	-
7			Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta	-	-	-	-	-	-	-	34%	29%	35.9 7%	-	-	-	-	-

			BPJS Ketenagakerjaan)															
8			Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi	-	-	-	-	-	-	-	1%	4%	1.96	-	-	-	-	-
9			Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	-	-	-	-	-	-	-	85%	44%	44.9 3%	-	-	-	-	-
10			Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4474 1792 .09	-	-	-	-	-

Sumber : Disnakertrans, 2025

Capaian kinerja Disnakertrans Kabupaten Banjar selama Renstra 2016–2021 hingga 2024 menunjukkan hasil beragam. Tingkat Pengangguran Terbuka mengalami kenaikan pada tahun 2022 ke 2023 dikarenakan terdapat kejadian luar biasa yaitu pandemi covid 19 yang berdampak kepada berbagai sektor usaha dan industri sehingga tingkat pengangguran terbuka meningkat 0,1% di Kabupaten Banjar. Sebaliknya, Tingkat kesempatan kerja konsisten melampaui target, dengan capaian 101% (2022), 100,85% (2023), dan 100% (2024), mencerminkan peluang masyarakat mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dirinya sekaligus berpartisipasi untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa atas faktor produksi dalam kegiatan ekonomi.

Persentase Kawasan Ex.Transmigrasi Yang Berkembang mencapai 100% bahkan lebih sepanjang 2022–2024, menunjukkan Disnakertrans berupaya menguatkan sumber daya, ekonomi dan serta kemampuan masyarakat ex.transmigrasi mengelola kehidupan ekonominya. Efektivitas pencapaian indikator strategis sangat bergantung pada dukungan dana, sehingga analisis kinerja pendanaan penting untuk menilai kecukupan, efisiensi, dan konsistensi alokasi anggaran dalam mendukung program prioritas.

## B. Kelompok Sasaran Layanan

Disnakertrans Kabupaten Banjar, sebagai lembaga yang mendukung urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan transmigrasi, memiliki kelompok sasaran layanan yang strategis dan luas. **Kelompok sasaran layanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans)** biasanya mengacu pada berbagai pihak yang menjadi target utama dari program dan layanan yang disediakan oleh Disnakertrans, baik di tingkat pusat maupun daerah. Layanan yang diberikan meliputi perlindungan tenaga kerja, pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi, pembinaan hubungan industrial serta fasilitasi jaminan sosial ketenagakerjaan. Oleh karena itu, identifikasi terhadap kelompok sasaran layanan menjadi landasan penting dalam merumuskan strategi layanan dan meningkatkan kualitas kinerja kelembagaan di masa depan. Berikut adalah Kelompok sasaran layanan Disnakertrans dalam bentuk tabel:

**Tabel 2. 5 Kelompok Sasaran Layanan Perangkat Daerah**

NO	KELOMPOK SASARAN	JENIS LAYANAN	TUJUAN LAYANAN
1	2	3	4
1	Masyarakat, Pencaker dan Tenaga Kerja	Memberikan Pelatihan Kerja	Meningkatkan Produktivitas dan Menambah Keterampilan untuk Memasuki Pasar Kerja atau Berwirausaha
2	Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Pembinaan	Mendorong LPK agar Terakreditasi Sebagai Persyaratan dalam Rangka Memberikan Pelatihan yang Berbasis Kompetensi
3	Pencaker dan Tenaga Kerja	1. Memberikan Pelayanan 2. Mengadakan Job Fair 3. Memberikan Bimbingan Karier dan Informasi Kerja	Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja
4	Perusahaan dan Tenaga Kerja	1. Memberikan Pembinaan Terhadap Perusahaan 2. Perlindungan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri	Meningkatkan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja

Sumber : Disnakertrans, 2025

## 2.3 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

### A. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam upaya mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang efektif, efisien, dan berkelanjutan, penting untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap

kondisi pelayanan perangkat daerah yang telah berlangsung sebelumnya. Evaluasi ini sangat diperlukan sebagai fondasi dalam mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi serta merumuskan langkah strategis ke depan. Permasalahan yang teridentifikasi tidak hanya terkait dengan aspek internal kelembagaan, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika eksternal, baik pada tingkat regional, nasional, maupun global. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai permasalahan pelayanan perangkat daerah menjadi kunci utama dalam merancang kebijakan yang lebih adaptif, responsif, dan berorientasi pada hasil. Berikut ini akan disajikan uraian mengenai permasalahan pelayanan yang dihadapi oleh Disnakertrans Kabupaten Banjar berdasarkan hasil evaluasi dan kajian selama periode sebelumnya. Berikut adalah tabel Permasalahan pelayanan Disnakertrans:

**Tabel 2. 6 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah**

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 seimbangnya 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.

## **B. 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:

## **I. Isu Strategis RPJMD 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**, dengan penjabaran :

### **MAJU**

- Maju dalam konteks pembangunan daerah dapat diartikan sebagai menjadi lebih baik (laku, pandai, dan sebagainya); berkembang.
- Maju dapat diartikan sebagai kondisi yang berkembang menuju kepada kondisi yang lebih baik sesuai dengan ukuran atau indikator-indikator, seperti indeks pembangunan manusia (IPM) atau Human Development Index (HDI).

### **MANDIRI**

- Mandiri dalam konteks pembangunan daerah dapat diartikan atau dimaknai sebagai suatu keadaan dapat berdiri sendiri tidak bergantung pada orang lain.
- Artinya kemandirian adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan mengambil inisiatif. Selain itu mencoba mengatasi masalah tanpa meminta bantuan orang lain, berusaha dan mengarahkan tingkah laku menuju kesempurnaan.
- Mandiri dapat diartikan kemandirian daerah merupakan ukuran yang menunjukkan kemampuan suatu daerah dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat tanpa bantuan dari pihak lain dengan mengoptimalkan potensi daerah.

### **AGAMIS**

- Agamis dapat diartikan sebagai orang yang beragama, dalam konteks ini adalah daerah yang beragama dengan makna sebagai daerah yang taat menjalankan agama yang dipeluknya dengan penuh keimanan atau daerah yang berperilaku sesuai dengan tuntunan agama. Beragama merupakan keyakinan-keyakinan terhadap doktrin-doktrin agama, etika hidup, kehadiran dalam upacara peribadatan yang kesemuanya itu menunjukkan kepada ketaatan dan komitmen terhadap agama.

## **GOTONG ROYONG BERLANDASKAN KEADILAN**

Selanjutnya untuk mewujudkan Visi sebagaimana dimaksud diatas maka dijabarkan melalui Misi Pemerintah Kabupaten Banjar untuk periode 2025 – 2029 sebagai berikut:

1. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia yang berkarakter religius, berakhlak dan berbudaya;
2. **Memantapkan pembangunan ekonomi yang mandiri dan inklusif berbasis pemerataan, berkeadilan dan berkelanjutan;**
3. Memperkuat tata kelola lingkungan hidup yang partisipatif dan berkelanjutan;
4. Memperkuat tata kelola pemerintahan dan birokrasi yang profesional, bersih dan melayani.

Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Banjar, Disnakertrans Kabupaten Banjar berusaha turut serta mewujudkan apa yang menjadi visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang kemudian menjadi visi dan misi Pemerintah Kabupaten Banjar melalui RPJMD Kabupaten Banjar tahun 2025-2029. Dari keempat misi di atas Disnakertrans Kabupaten Banjar berkewajiban ikut mendukung terlaksananya **Misi Kedua** yaitu Memantapkan pembangunan ekonomi yang mandiri dan inklusif berbasis pemerataan, berkeadilan dan berkelanjutan. Disnakertrans Kabupaten Banjar mengambil peran sebagai salah satu unsur pelayanan publik di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dilaksanakan di Kabupaten Banjar.

## 2. Isu Strategis Regional/Provinsi

Arah Kebijakan Pembangunan Kalimantan Selatan dengan Visi “**Kalsel Bekerja Menuju Gerbang Logistik Kalimantan**” didukung 5 misi yakni:

1. Pembangunan Manusia Yang Unggul, Berbudaya, Dan Berakhlak Mulia;
2. Pembangunan Infrastruktur Yang Handal;
3. **Pertumbuhan Ekonomi Yang Berkelanjutan, Merata Dan Syariah;**
4. Penguatan Ketahanan Terhadap Perubahan Iklim;
5. Tata Kelola Pelayanan Publik Yang Mudah Dan Cepat.

Dimana fungsi Disnakertrans mendukung misi ke 2 yakni “**Pertumbuhan Ekonomi Yang Berkelanjutan, Merata Dan Syariah**” dengan Meningkatkan Penempatan tenaga Kerja dan Perlindungan sosial pekerja.

### 3. Isu Strategis Nasional

Dalam proses penyusunan Rencana Strategis Disnakertrans Kabupaten Banjar, pemahaman dan tanggapan terhadap isu-isu strategis nasional yang tertera dalam RPJMN 2025–2029 sangatlah krusial agar pembangunan di tingkat daerah sejalan dengan kebijakan pembangunan nasional. Salah satu isu strategis nasional yang berhubungan langsung dengan peran serta tanggung jawab Disnakertrans Kabupaten Banjar adalah Asta Cita 3 yaitu “**Mempercepat Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Unggul dan Berdaya Saing**”.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar memiliki peran strategis untuk mendukung agenda ini melalui kebijakan, layanan, dan program ketenagakerjaan serta transmigrasi. Diantaranya Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi sesuai perkembangan dunia usaha dan industri, Fasilitasi penempatan tenaga kerja di dalam maupun luar negeri secara aman dan sesuai prosedur serta Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja melalui Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta Mendorong kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Selanjutnya, Rencana Strategis ini juga ditujukan untuk meningkatkan peran Disnakertrans dalam memfasilitasi Memperkuat tata kelola, kualitas data, dan inovasi layanan ketenagakerjaan serta transmigrasi. Dengan langkah ini, Kabupaten Banjar diharapkan dapat berkontribusi secara aktif dalam mewujudkan pembangunan nasional yang berkelanjutan, serta menciptakan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Unggul dan Berdaya Saing.

### 4. Isu Strategis Pembangunan Berkelanjutan/ SDGs

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/*Sustainable Development Goals* (TPB/SDGs) merupakan komitmen global dan nasional dalam pembangunan berkelanjutan yang menyepakati 17 (tujuh belas) tujuan dan 169 target. Hal ini telah menjadi agenda bersama hingga ke tingkat daerah dan daerah ikut berkomitmen dalam mendukung capaian indikator-indikator TPB/SDGs, diantaranya dengan menyusun Rencana Aksi Daerah (RAD) TPB/SDGs, serta mengintegrasikan perencanaan pembangunan daerah dengan TPB/SDGs.

TPB/SDGs bertujuan untuk menjaga peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat secara berkesinambungan, menjaga keberlanjutan kehidupan social masyarakat, menjaga kualitas lingkungan hidup, serta pembangunan yang inklusif dan terlaksananya tata kelola yang mampu menjaga peningkatan kualitas kehidupan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Agenda pelaksanaan TPB/SDGs berlangsung hingga 2030. Harapannya, pada tahun tersebut 17 tujuan TPB/SDGs telah tercapai atau setidaknya mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Agenda pelaksanaan global TPB/SDGs berjalan beriringan dengan agenda perencanaan pembangunan di tingkat nasional maupun tingkat daerah. Pemerintah Indonesia mewujudkan komitmennya dengan mengintegrasikan penyusunan RPJMN 2020 – 2024 dengan TPB/SDGs. Hal serupa juga dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan yang mengintegrasikannya dengan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kalimantan Selatan. TPB/SDGs menjadi salah satu isu global yang memberikan pengaruh signifikan terhadap perencanaan pembangunan nasional dan daerah. Pada dasarnya, seluruh program dan kegiatan yang dikerjakan oleh Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) di lingkup pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan secara tidak langsung sudah mengerjakan target-target dalam TPB/SDGs meskipun antara indikator-indikator TPB/SDGs dengan indikator-indikator yang ada di SKPD berbeda.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai salah satu SKPD dengan tugas bertanggung jawab dalam urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi di tingkat provinsi atau kabupaten/kota juga memiliki peranan penting untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan mendukung pembangunan daerah dalam rangka pencapaian target indikator SDGs. Bentuk konkret dari Strategi dan Arah Kebijakan untuk mencapai Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah, Disnakertrans Kab. Banjar diwujudkan dalam Program dan Kegiatan Pembangunan yang di dalamnya memuat pendanaan dan penganggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan ini. Pada periode Renstra 2025-2029, terdapat 1 Program urusan dengan 1 Kegiatan yang mendukung Indikator SDGs. Program yang dimaksud adalah Program Hubungan Industrial seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 2.7 Dukungan Program dan Kegiatan terhadap Indikator SDGs

Indikator SDGs	Program	Kegiatan
1.3.1.(b) Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 10.4.1.(b) Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan 8.8.1.(a) Persentase cakupan kepesertaan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) jaminan sosial ketenagakerjaan nasional 8.5.2* Tingkat pengangguran terbuka	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

## 5. Isu Strategis

Perangkat daerah memiliki peran sentral dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik. Dalam konteks dinamika pembangunan daerah saat ini, terdapat sejumlah isu strategis yang harus dicermati secara seksama agar efektivitas dan efisiensi pemerintahan dapat ditingkatkan. Isu-isu tersebut mencerminkan tantangan sekaligus peluang dalam mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pembangunan yang berkelanjutan. Berikut adalah tabel Isu Strategis Disnakertrans:

**Tabel 2. 7 Isu Strategis 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 proporsinya di negara berkembang	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 Transmigran belum memadai	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	
	Masih Rendahnya Kepatuhan Perusahaan Terhadap ketentuan ketenagakerjaan tentang hubungan industrial		Masih Rendahnya Kepatuhan Perusahaan Terhadap ketentuan	Masih Rendahnya Kepatuhan Perusahaan Terhadap Kewajiban Pemenuhan		
kualitas LPK belum optimal						

			ketenagaker jaan	Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja		
--	--	--	---------------------	----------------------------------------------	--	--

Sumber : Disnakertrans, 2025

### C. Penentuan Isu Strategis

Dalam proses penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah, identifikasi isu strategis menjadi tahap penting untuk memastikan bahwa arah kebijakan dan program yang dirumuskan benar-benar menjawab permasalahan nyata dan tantangan yang dihadapi daerah. Isu strategis mencerminkan kondisi yang perlu segera ditangani guna mewujudkan visi, misi, serta tujuan pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, analisis isu strategis dilakukan dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja sebelumnya, serta keterkaitan dengan dokumen perencanaan nasional dan provinsi. Berikut ini adalah isu strategis utama yang menjadi fokus perhatian Disnakertrans Kabupaten Banjar dalam periode perencanaan tahun 2025–2029:

**Penurunan Pengangguran Terbuka Belum Optimal** menjadi isu strategis utama yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Banjar. Meskipun tren pertumbuhan ekonomi menunjukkan perbaikan, hal tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan peningkatan serapan tenaga kerja secara signifikan. Tingginya angka TPT menjadi indikator adanya ketidakseimbangan antara pertumbuhan lapangan kerja dan jumlah angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahunnya.

Beberapa faktor penyebab utama dari belum optimalnya penurunan TPT antara lain adalah Terbatasnya SDM Pencaker yang Sesuai Pasar Kerja, rendahnya tingkat partisipasi pelatihan kerja berbasis kompetensi, serta masih terbatasnya akses informasi pasar kerja yang akurat dan mudah dijangkau masyarakat. Selain itu, Rendahnya kualitas angkatan kerja, serta kurangnya dukungan terhadap wirausaha baru.

Berdasarkan Visi dan Misi dari Bupati dan Wakil Bupati Banjar telah ditegaskan tentang pentingnya Melanjutkan dan mempercepat pengembangan ekonomi kerakyatan. Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan peningkatan tenaga kerja yang unggul dan berdaya saing. Secara keseluruhan, peningkatan penempatan tenaga kerja di Indonesia menuntut pendekatan komprehensif, strategis, dan kolaboratif dari berbagai unsur dan pihak terkait. Untuk itu maka keberadaan Pemerintah, pelaku usaha, dan lembaga pendidikan serta organisasi / Lembaga lainnya seperti Apindo,

Kadin dan organisasi serikat pekerja/ buruh perlu bersinergi dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan demi masa depan tenaga kerja yang lebih Sejahtera.

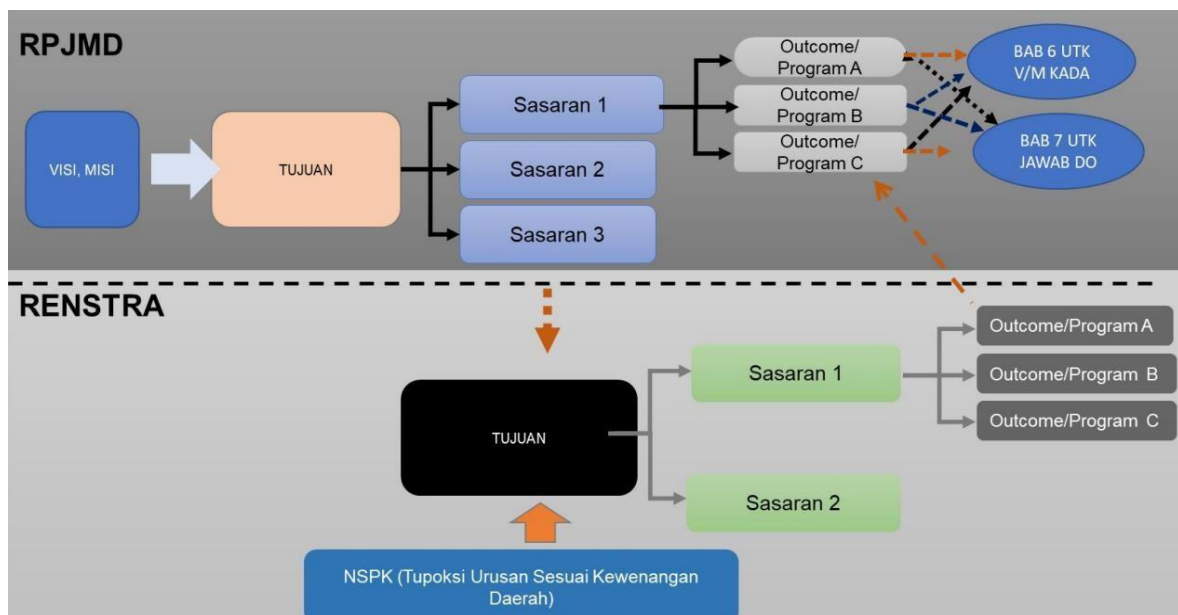
**BAB III**  
**TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
**KABUPATEN BANJAR**

**3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029**

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 Renstra 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.

*Gambar 3. 1 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra Perangkat Daerah*



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”***

### **3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029**

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 Disnakeptrans Kabupaten Banjar untuk periode 2025–2029

**Tabel 3. I Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah**

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
<b>2.07.3.32.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi</b>											
Meningkatnya perekonomian yang inklusif	Meningkatnya Kesempatan Kerja		Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	2.71	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54	2.50	
		Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri) (%)	37.9	38	40	43	50	55	60	
		Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan (%)	20.19	24.06	28,05	32.04	36.03	40.02	44.01	
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	80,15	80,30	81	81,30	82	82,40	83	

Sumber : Disnakertrans, 2025

Sasaran menggambarkan kegiatan atau upaya perbaikan atau penyempurnaan yang berkelanjutan yang harus dilaksanakan dengan berhasil. Sasaran yang baik melalui rumusan berorientasi pada kegiatan (*action oriented*) yang mudah dipahami dan dilaksanakan. Sasaran ingin dicapai dalam jangka waktu pendek biasanya satu tahun yang merupakan penjabaran dari tujuan (*goal*) yang telah ditetapkan.

Sasaran juga merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh suatu instansi dalam jangka waktu tahunan atau lima tahunan. Sasaran harus menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dicapai untuk mencapai tujuan. Perumusan sasaran harus memiliki kriteria SMART. Kriteria SMART digunakan untuk menjabarkan isu yang telah dipilih menjadi sasaran yang lebih jelas dan tegas. Analisis ini juga memberikan pembobotan kriteria, yaitu khusus (*Specific*), terukur (*Measurable*), dapat dicapai (*Achievable*), nyata (*Relevant*) dan tepat waktu (*Time Bound*). Penentuan sasaran strategis yang tepat dan terukur akan menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh, yang menyangkut keseluruhan instansi berikut satuan kerjanya, serta meletakkan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau kinerja instansi.

Sasaran yang ingin dicapai oleh Disnakertrans Kabupaten Banjar selama kurun tahun 2025-2029 adalah :

- 1. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja**
- 2. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan**
- 3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut, perlu ditetapkan target kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahunan, dimana target kinerja tersebut harus bergerak naik secara linier dari tahun pertama sampai dengan tahun kelima. Dengan adanya peningkatan target kinerja, secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas pelayanan di dalam SKPD tersebut sehingga pelayanan tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten banjar yang berkualitas dapat terwujud.

### **3.3. Strategi Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029**

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar menyusun strategi yang selaras dengan arah kebijakan pembangunan nasional, Provinsi Kalimantan Selatan, dan Pemerintah Kabupaten Banjar. Strategi tersebut diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025–2029. Penahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar untuk periode 2025 – 2029 dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3. 2 Penahapan Renstra Perangkat Daerah**

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
1	2	3	4	5
<p><b>Penguatan Landasan Transformasi:</b> Penguatan Regulasi dan Kebijakan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dan Penyiapan Kelembagaan Pelatihan Vokasi serta infrastruktur Layanan</p>	<p><b>Akselerasi Pembangunan:</b> Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Perlindungan Tenaga Kerja Serta Perluasan Kesempatan Kerja</p>	<p><b>Peningkatan Daya Saing:</b> Optimalisasi Kerja sama dengan Lembaga Pelatihan, Dunia Usaha dan dunia industri Serta pengembangan SDM Warga transmigrasi</p>	<p><b>Pemantapan Daya Saing:</b> Peningkatan kualitas pelatihan kerja Berbasis kompetensi integrasi sistem informasi Pasar Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja</p>	<p><b>Perwujudan Komprehensif:</b> Terwujudnya ekosistem ketenagakerjaan yang adaptif dan inklusif, Pemantapan transformasi digital ketenagakerjaan Serta kemandirian Warga transmigrasi</p>

Sumber : Disnakertrans, 2025

Seluruh strategi yang dirumuskan mempertimbangkan kondisi riil sumber daya, tantangan eksternal, kebutuhan masyarakat, serta dinamika regulasi di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dengan perencanaan strategi yang terarah, Disnakertrans Kabupaten Banjar diharapkan mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat

### 3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 – 2029

Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar disusun dengan mempertimbangkan dinamika pembangunan nasional dan daerah, perubahan demografi, perkembangan teknologi informasi, serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, mudah, dan terintegrasi. Selain itu, arah kebijakan juga disesuaikan dengan agenda reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, sebagaimana tertuang dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) Kabupaten Banjar tahun 2025 - 2029. Melalui penetapan arah kebijakan yang terukur dan berorientasi hasil, kebijakan ini akan menjadi landasan dalam penyusunan program dan kegiatan secara efektif serta menjadi instrumen penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

**Tabel 3. 3 Arah Keijakan**

Arah Kebijakan Renstra PD			
Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)
Kewenangan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 15 Tahun 1997 dan UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang meliputi pembagian urusan pemerintahan, kewenangan, keuangan, dan kelembagaan daerah	-Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita dengan meningkatkan sektor pertanian dan sektor industri pengolahan  - Pengentasan kemiskinan	Meningkatkan Partisipasi / Dukungan Perusahaan terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	melakukan pembinaan peningkatan produktivitas terhadap tenaga kerja
		Meningkatnya Kualitas LPK	melakukan pembinaan dan pendampingan terhadap LPK
		Meningkatnya kualitas tenaga kerja berdasarkan klaster kompetensi / Non Kompetensi	melakukan pelatihan kerja yang berbasis kompetensi atau yang berbasis wirausaha

		Meningkatnya Pelayanan antarkerja di daerah kabupaten	melakukan penyuluhan bimbingan kerja dan layanan kerja n kepada pencari kerja
		Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi melalui bursa tenaga kerja	menyediakan media informasi loker dan juga kegiatan loker
		Meningkatnya Perlindungan terhadap PMI (Pra dan Purna)	melakukan pemberdayaan PMI
		Meningkatnya kepatuhan Perushaaan dalam pelaksanaan Tata Kelola Hubungan Industrial berdasarkan Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan	Melakukan pembinaan terhadap perusahaan
		Tersedianya Fasilitas penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	melakukan fasilitas penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial
		Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	Melakukan pelatihan dan pendampingan penyusunan Dokumen RPTK Mikro

### 3.5 Lokus Perangkat Daerah untuk Kabupaten Banjar

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Banjar adalah lembaga pemerintah daerah yang melaksakan urusan pemerintahan daerah, terkait urusan tenaga kerja dan transmigrasi. Disnakertrans memiliki wilayah kerja meliputi seluruh kecamatan di kabupaten banjar.

Tugas Disnakertrans antara lain Perumusan kebijakan teknis dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati serta Pembinaan pelaksanaan, pengawasan dan penguadalian kegiatan bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Pada Bidang kegiatan hubungan industrial Disnakertrans melaksanakan Pembinaan, dan pengendalian juga memberikan pelayanan umum bidang hubungan industrial berupa fasilitasi perselisihan hubungan industrial, layanan konsultasi ketenagakerjaan, layanan pengesahan peraturan Perusahaan, pencatatan Perjanjian Kerja, layanan pencatatan LKS Bipartit dan layanan perlindungan sosial terhadap tenaga kerja.

**Tabel 3. 4 Lokus Perangkat Daerah**

No	Wilayah	Arah Kebijakan RPJMD	Intervensi Strategis	Ket
1	2	3	4	5
1	Semua Kecamatan di Kabupaten Banjar	Peningkatan daya saing tenaga kerja	Memberikan dan Melaksanakan Pelatihan Kerja	Berdasarkan Usulan Hasil Musrenbang dan Pokir DPRD Kabupaten Banjar

Sumber : Disnakertrans, 2025

Dalam upaya meningkatkan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Banjar, Disnakertrans menetapkan beberapa kecamatan sebagai lokus intervensi strategis. Lokus ini merupakan hasil penjaringan dari berbagai kegiatan perencanaan seperti Musrenbang dan Pokir DPRD Kabupaten Banjar, yang selaras dengan arah kebijakan RPJMD daerah.

Secara umum, intervensi yang dilakukan meliputi:

- Pelaksanaan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal.
- Pemberdayaan melalui peningkatan akses terhadap informasi dan fasilitas pelatihan.
- Penyesuaian pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri di wilayah masing-masing.

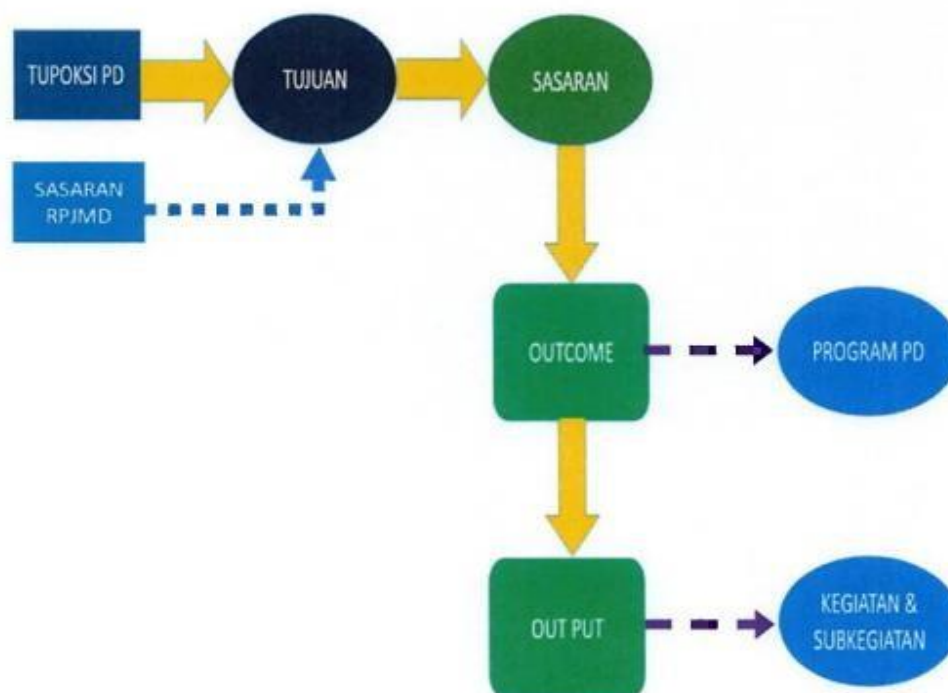
Penetapan wilayah intervensi ini memperlihatkan komitmen pemerintah daerah dalam menanggapi isu pengangguran dan peningkatan kualitas SDM, terutama di wilayah-wilayah yang dianggap memiliki potensi namun membutuhkan dukungan lebih lanjut.

**BAB IV**  
**PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN**  
**BIDANG URUSAN**

**4.1 Uraian Program, Kegiatan, Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif**

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kepala Daerah serta tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Menyusun program, kegiatan, dan sub kegiatan secara sistematis, terukur, dan berorientasi pada hasil. Penyusunan ini mengacu pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta selaras dengan kebijakan nasional dan daerah dalam urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi

*Gambar 4. 1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah*



Program dan kegiatan yang dirancang berfungsi sebagai instrumen operasional untuk menjabarkan arah kebijakan strategis ke dalam bentuk intervensi nyata yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan data kependudukan, serta pemenuhan hak-hak administrasi kependudukan seluruh penduduk Kabupaten Banjar.

Bab ini menyajikan rincian program, kegiatan, dan sub kegiatan berikut indikator kinerja dan target yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan, sebagai bagian dari penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan. Penjabaran ini juga menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan serta dokumen penganggaran sesuai dengan siklus pembangunan daerah.

. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar pada Renstra ini menetapkan Program, kegiatan dan sub kegiatan sebagaimana terlihat pada tabel 4.1 berikut ini:

TABEL 4.1 TEKNIK MERUMUSKAN PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
<b>2.07.3.32.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi</b>							
- Meningkatkan perekonomian yang inklusif	Meningkatnya Kesempatan Kerja				Tingkat Pengangguran Terbuka (%)		
		Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja			Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri) (%)		
		Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja			Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan (%)	2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	
			Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas		Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
			Terlaksananya Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro Yang Berkualitas		Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
			Terlaksananya Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro Yang Berkualitas		Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	2.07.02.2.01.0003 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	
Meningkatnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja			Persentase Peserta Pelatihan yang memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA			

Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yang Berkualitas	2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	2.07.03.2.04 - Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	
Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	
Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan fasilitasi jaringan pemasaran kerja (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	

Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja	
Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	
terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	
Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
Terlaksananya Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja	
Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	

		Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
		Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	
	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri		Persentase Transmigran Yang Mandiri (%)	3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	
		Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	3.32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	
		Terwujudnya Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga)	3.32.04.2.01.0001 - Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	
		Terwujudnya Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan (Satuan Permukiman)	3.32.04.2.01.0002 - Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	
	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan		Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan (%)		
		Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	

Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT dan BPJS Ketenagakerjaan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam I (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait Dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	
Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar Sebagai Peserta Jamsostek	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	
Meningkatnya Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitasi perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di I (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di I (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

		Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di I (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di I (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
		Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Provinsi	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
		Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah			Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)		
	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah		Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Indeks)	2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
		Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	

Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	
Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	
Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	
Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	2.07.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
Terselenggaranya Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.01.0008 - Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	

Terlaksananya Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah (Data)	2.07.01.2.01.0009 - Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	
Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	2.07.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	2.07.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	
Tersusunnya Laporan Pengelolaan Dan Pengamatan Aset Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	Persentase Laporan Pengelolaan Dan Pengamanan Aset Sesuai Ketentuan	2.07.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	
Tersedianya Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.03.0001 - Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	

Terlaksananya Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2.07.01.2.03.0005 - Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	
Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	2.07.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
Terlaksananya Retribusi Daerah	Terlaksananya Retribusi Daerah	2.07.01.2.04 - Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	
Tersedianya Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.04.0007 - Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	
Lancarnya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Yang Berkualitas	2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
Tersedianya Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai (Unit)	2.07.01.2.05.0001 - Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	
Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	2.07.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	
Terlaksananya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	2.07.01.2.05.0004 - Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	
Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	2.07.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	

Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	2.07.01.2.05.0011 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	
Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	
Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Laporan)	2.07.01.2.06.0008 - Fasilitasi Kunjungan Tamu	
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	

Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel	
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
Tersedianya Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0009 - Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	2.07.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Terpelihara Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	

			Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
			Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
			Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0011 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

Sumber : Disnakertrans, 2025

Melalui perumusan arah kebijakan, strategi, dan sasaran strategis sebagaimana telah dijabarkan pada bab sebelumnya, Disnakertrans Kabupaten Banjar menegaskan komitmennya untuk menyelenggarakan program dan kegiatan secara terencana, terpadu, dan terukur. Setiap program, kegiatan, dan subkegiatan yang disusun dalam dokumen Renstra ini dirancang tidak hanya untuk memenuhi aspek administratif perencanaan, tetapi juga berorientasi pada pencapaian hasil yang nyata di lapangan, dengan menekankan pendekatan berbasis risiko dan kebutuhan masyarakat. Dokumen Renstra Disnakertrans Kabupaten Banjar Tahun 2025–2029 disusun sebagai instrumen utama dalam mengarahkan pelaksanaan kebijakan urusan tenaga kerja dan transmigrasi. Perencanaan ini disusun secara sistematis dan berbasis data dari dokumen kajian risiko, RPJMD Kabupaten Banjar, serta peraturan dan standar nasional yang relevan. Dengan demikian, seluruh langkah dan intervensi yang dirancang bertujuan untuk menurunkan pengangguran secara signifikan dan meningkatkan perlindungan pekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Perencanaan ini dimaksudkan sebagai bentuk tanggung jawab institusional Disnakertrans Kabupaten Banjar dalam menjawab isu-isu strategis dan permasalahan nyata yang dihadapi masyarakat, terutama berkaitan dengan pengangguran. Setiap intervensi disusun dengan mengedepankan prinsip kolaboratif lintas sektor dan partisipatif, guna memastikan bahwa pelaksanaan peningkatan kesempatan kerja dapat berjalan efektif, akuntabel, dan berdampak langsung terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. Selengkapnya, uraian program, kegiatan, subkegiatan, indikator kinerja, target capaian tahunan, dan pagu indikatif masing-masing dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASE LINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				11.950.757.000,00		12.181.769.000,00		12.507.135.000,00		12.653.429.000,00		12.959.641.000,00		
2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				7.150.856.000,00		7.289.084.000,00		7.483.770.000,00		7.571.307.000,00		7.754.532.000,00		
Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Indeks)	91,65	91,80	7.150.856.000,00	91,90	7.289.084.000,00	92,00	7.483.770.000,00	92,10	7.571.307.000,00	92,25	7.754.532.000,00	2.07.3.32.0.00.01 .0000 - Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	
2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan		100	140.000.000,00	100	150.000.000,00	100	160.700.000,00	100	172.170.000,00	100	184.487.000,00		
Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	1	1	140.000.000,00	1	150.000.000,00	1	160.700.000,00	1	172.170.000,00	1	184.487.000,00		
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	3	3		3		3		3		3			
	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	19	16		16		16		16		16			
	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			

	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah (Data)	-	50		50		50		50		50		
	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	1	1		1		1		1		1		
	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	-	1		1		1		1		1		
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	9	9		9		9		9		9		
2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				25.000.000,00		26.000.000,00		27.000.000,00		28.000.000,00		29.000.000,00	
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	9	9	25.000.000,00	9	26.000.000,00	9	27.000.000,00	9	28.000.000,00	9	29.000.000,00	
2.07.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD				10.000.000,00		11.000.000,00		12.100.000,00		13.310.000,00		14.641.000,00	
Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	1	1	10.000.000,00	1	11.000.000,00	1	12.100.000,00	1	13.310.000,00	1	14.641.000,00	
2.07.01.2.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD				10.000.000,00		11.000.000,00		12.100.000,00		13.310.000,00		14.641.000,00	
Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	1	1	10.000.000,00	1	11.000.000,00	1	12.100.000,00	1	13.310.000,00	1	14.641.000,00	
2.07.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD				10.000.000,00		11.000.000,00		12.100.000,00		13.310.000,00		14.641.000,00	
Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	1	1	10.000.000,00	1	11.000.000,00	1	12.100.000,00	1	13.310.000,00	1	14.641.000,00	
2.07.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD				10.000.000,00		11.000.000,00		12.100.000,00		13.310.000,00		14.641.000,00	
Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	1	1	10.000.000,00	1	11.000.000,00	1	12.100.000,00	1	13.310.000,00	1	14.641.000,00	

2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				25.000.000,00		26.000.000,00		27.000.000,00		28.000.000,00		29.000.000,00		
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	3	3	25.000.000,00	3	26.000.000,00	3	27.000.000,00	3	28.000.000,00	3	29.000.000,00		
2.07.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				15.000.000,00		16.500.000,00		18.150.000,00		19.965.000,00		21.961.500,00		
Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	19	16	15.000.000,00	16	16.500.000,00	16	18.150.000,00	16	19.965.000,00	16	21.961.500,00		
2.07.01.2.01.0008 - Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah				15.000.000,00		16.500.000,00		18.150.000,00		19.965.000,00		21.961.500,00		
Terselenggaranya Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	-	1	15.000.000,00	1	16.500.000,00	1	18.150.000,00	1	19.965.000,00	1	21.961.500,00		
2.07.01.2.01.0009 - Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah				20.000.000,00		21.000.000,00		22.000.000,00		23.000.000,00		24.000.000,00		
Terlaksananya Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah (Data)	-	50	20.000.000,00	50	21.000.000,00	50	22.000.000,00	50	23.000.000,00	50	24.000.000,00		
2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan		100	4.935.550.916,00	100	4.968.314.916,00	100	5.122.745.916,00	100	5.168.702.416,00	100	5.309.888.866,00		
Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1	4.935.550.916,00	1	4.968.314.916,00	1	5.122.745.916,00	1	5.168.702.416,00	1	5.309.888.866,00		
	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	25	18		18		18		18		18			
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	26	35		35		35		35		35			

	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	12	12		12		12		12		12		
2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				4.675.597.316,00		4.707.500.896,00		4.860.985.434,00		4.905.900.826,00		5.045.942.057,00	
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	26	35	4.675.597.316,00	35	4.707.500.896,00	35	4.860.985.434,00	35	4.905.900.826,00	35	5.045.942.057,00	
2.07.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD				222.816.000,00		222.816.000,00		222.816.000,00		222.816.000,00		222.816.000,00	
Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	12	12	222.816.000,00	12	222.816.000,00	12	222.816.000,00	12	222.816.000,00	12	222.816.000,00	
2.07.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				8.604.200,00		9.464.620,00		10.411.082,00		11.452.190,00		12.597.409,00	
Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1	8.604.200,00	1	9.464.620,00	1	10.411.082,00	1	11.452.190,00	1	12.597.409,00	
2.07.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD				28.533.400,00		28.533.400,00		28.533.400,00		28.533.400,00		28.533.400,00	
Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	25	18	28.533.400,00	18	28.533.400,00	18	28.533.400,00	18	28.533.400,00	18	28.533.400,00	
2.07.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Laporan Pengelolaan Dan Pengamanan Aset Sesuai Ketentuan		100	0,00	100	16.500.000,00	100	18.150.000,00	100	19.965.000,00	100	21.961.500,00	
Tersusunnya Laporan Pengelolaan Dan Pengamatan Aset Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	-	-	0,00	2	16.500.000,00	2	18.150.000,00	2	19.965.000,00	2	21.961.500,00	
	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	-	-		4		4		4		4		

	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	-	-		1		1		1		1			
2.07.01.2.03.0001 - Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD				0,00		5.500.000,00		6.050.000,00		6.655.000,00		7.320.500,00		
Tersedianya Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dokumen)	-	-	0,00	2	5.500.000,00	2	6.050.000,00	2	6.655.000,00	2	7.320.500,00		
2.07.01.2.03.0005 - Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD				0,00		5.500.000,00		6.050.000,00		6.655.000,00		7.320.500,00		
Terlaksananya Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	-	-	0,00	4	5.500.000,00	4	6.050.000,00	4	6.655.000,00	4	7.320.500,00		
2.07.01.2.03.0006 - Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD				0,00		5.500.000,00		6.050.000,00		6.655.000,00		7.320.500,00		
Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD (Laporan)	-	-	0,00	1	5.500.000,00	1	6.050.000,00	1	6.655.000,00	1	7.320.500,00		
2.07.01.2.04 - Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Persentase Peningkatan Retribusi Daerah		100	0,00	100	5.000.000,00	100	6.000.000,00	100	7.000.000,00	100	8.000.000,00		
Terlaksananya Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah (Dokumen)	-	-	0,00	4	5.000.000,00	4	6.000.000,00	4	7.000.000,00	4	8.000.000,00		
2.07.01.2.04.0007 - Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah				0,00		5.000.000,00		6.000.000,00		7.000.000,00		8.000.000,00		
Tersedianya Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah (Dokumen)	-	-	0,00	4	5.000.000,00	4	6.000.000,00	4	7.000.000,00	4	8.000.000,00		
2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Kepegawaian Yang Berkualitas		100	144.000.000,00	100	174.250.000,00	100	187.175.000,00	100	200.292.500,00	100	213.621.750,00		
Lancarnya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai (Unit)	-	-	144.000.000,00	1	174.250.000,00	1	187.175.000,00	1	200.292.500,00	1	213.621.750,00		
	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	-	-		1		1		1		1			
	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	5	15		15		15		15		15			
	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	-	47		47		47		47		47			

	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
2.07.01.2.05.0001 - Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai				0,00		8.250.000,00		9.075.000,00		9.982.500,00		10.980.750,00	
Tersedianya Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai (Unit)	-	-	0,00	1	8.250.000,00	1	9.075.000,00	1	9.982.500,00	1	10.980.750,00	
2.07.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	
Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	
2.07.01.2.05.0004 - Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian				0,00		11.000.000,00		12.100.000,00		13.310.000,00		14.641.000,00	
Terlaksananya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	-	-	0,00	1	11.000.000,00	1	12.100.000,00	1	13.310.000,00	1	14.641.000,00	
2.07.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan				34.000.000,00		35.000.000,00		36.000.000,00		37.000.000,00		38.000.000,00	
Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	-	47	34.000.000,00	47	35.000.000,00	47	36.000.000,00	47	37.000.000,00	47	38.000.000,00	
2.07.01.2.05.0011 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan				110.000.000,00		120.000.000,00		130.000.000,00		140.000.000,00		150.000,00	
Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	5	15	110.000.000,00	15	120.000.000,00	15	130.000.000,00	15	140.000.000,00	15	150.000,00	
2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas		100	849.466.000,00	100	870.271.000,00	100	877.251.000,00	100	884.429.000,00	100	891.824.800,00	
Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5	5	849.466.000,00	5	870.271.000,00	5	877.251.000,00	5	884.429.000,00	5	891.824.800,00	
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	12	12		12		12		12		12		
	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	-	-		1		1		1		1		
	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	12	12		12		12		12		12		

	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12		12		12		12		12		
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	12	12		12		12		12		12		
	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	12	12		12		12		12		12		
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	3	4		4		4		4		4		
	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	3	-		3		3		3		3		
2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				18.000.000,00		19.800.000,00		21.780.000,00		23.958.000,00		26.353.800,00	
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5	5	18.000.000,00	5	19.800.000,00	5	21.780.000,00	5	23.958.000,00	5	26.353.800,00	
2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				94.471.000,00		95.471.000,00		96.471.000,00		97.471.000,00		98.471.000,00	
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	3	4	94.471.000,00	4	95.471.000,00	4	96.471.000,00	4	97.471.000,00	4	98.471.000,00	
2.07.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga				0,00		10.000.000,00		11.000.000,00		12.000.000,00		13.000.000,00	
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	3	-	0,00	3	10.000.000,00	3	11.000.000,00	3	12.000.000,00	3	13.000.000,00	
2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				55.000.000,00		56.000.000,00		57.000.000,00		58.000.000,00		59.000.000,00	
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	12	12	55.000.000,00	12	56.000.000,00	12	57.000.000,00	12	58.000.000,00	12	59.000.000,00	
2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				25.000.000,00		26.000.000,00		27.000.000,00		28.000.000,00		29.000.000,00	
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	12	12	25.000.000,00	12	26.000.000,00	12	27.000.000,00	12	28.000.000,00	12	29.000.000,00	
2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan				1.995.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00		2.000.000,00	
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	12	12	1.995.000,00	12	2.000.000,00	12	2.000.000,00	12	2.000.000,00	12	2.000.000,00	

2.07.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu				40.000.000,00		41.000.000,00		42.000.000,00		43.000.000,00		44.000.000,00		
Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	12	12	40.000.000,00	12	41.000.000,00	12	42.000.000,00	12	43.000.000,00	12	44.000.000,00		
2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				615.000.000,00		615.000.000,00		615.000.000,00		615.000.000,00		615.000.000,00		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12	615.000.000,00	12	615.000.000,00	12	615.000.000,00	12	615.000.000,00	12	615.000.000,00		
2.07.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				0,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00		
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	-	-	0,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00	1	5.000.000,00		
2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah		100	14.211.000,00	100	27.000.000,00	100	29.000.000,00	100	31.000.000,00	100	33.000.000,00		
Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	-	-	14.211.000,00	-	27.000.000,00	-	29.000.000,00	-	31.000.000,00	-	33.000.000,00		
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	4		10		10		10		10			
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	-	-		10		10		10		10			
	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	-	-		-		-		-		-			
2.07.01.2.07.0001 - Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Tersedianya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Unit)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00		

2.07.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00		
2.07.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel				0,00		7.000.000,00		8.000.000,00		9.000.000,00		10.000.000,00		
Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	-	-	0,00	10	7.000.000,00	10	8.000.000,00	10	9.000.000,00	10	10.000.000,00		
2.07.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				14.211.000,00		20.000.000,00		21.000.000,00		22.000.000,00		23.000.000,00		
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	4	14.211.000,00	10	20.000.000,00	10	21.000.000,00	10	22.000.000,00	10	23.000.000,00		
2.07.01.2.07.0009 - Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Tersedianya Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00		
2.07.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00		
2.07.01.2.07.0011 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00		
2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas		100	705.992.084,00	100	712.992.084,00	100	715.992.084,00	100	718.992.084,00	100	721.992.084,00		
Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	705.992.084,00	12	712.992.084,00	12	715.992.084,00	12	718.992.084,00	12	721.992.084,00		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12		12		12		12		12			

	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	12	-		12		12		12		12			
2.07.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat				0,00		5.000.000,00		6.000.000,00		7.000.000,00		8.000.000,00		
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	12	-	0,00	12	5.000.000,00	12	6.000.000,00	12	7.000.000,00	12	8.000.000,00		
2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				167.160.084,00		168.160.084,00		169.160.084,00		170.160.084,00		171.160.084,00		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	167.160.084,00	12	168.160.084,00	12	169.160.084,00	12	170.160.084,00	12	171.160.084,00		
2.07.01.2.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor				54.800.000,00		55.800.000,00		56.800.000,00		57.800.000,00		58.800.000,00		
Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	54.800.000,00	12	55.800.000,00	12	56.800.000,00	12	57.800.000,00	12	58.800.000,00		
2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				484.032.000,00		484.032.000,00		484.032.000,00		484.032.000,00		484.032.000,00		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	484.032.000,00	12	484.032.000,00	12	484.032.000,00	12	484.032.000,00	12	484.032.000,00		
2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Terpelihara Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas		100	361.636.000,00	100	364.756.000,00	100	366.756.000,00	100	368.756.000,00	100	369.756.000,00		
Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2	2	361.636.000,00	2	364.756.000,00	2	366.756.000,00	2	368.756.000,00	2	369.756.000,00		
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	-	-		-		-		-		-		-	
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	3	3		3		3		3		3			

	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	-	-		-		-		-		-			
2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				40.000.000,00		41.000.000,00		42.000.000,00		43.000.000,00		44.000.000,00		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	1	1	40.000.000,00	1	41.000.000,00	1	42.000.000,00	1	43.000.000,00	1	44.000.000,00		
2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				188.880.000,00		190.000.000,00		190.000.000,00		190.000.000,00		190.000.000,00		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	3	3	188.880.000,00	3	190.000.000,00	3	190.000.000,00	3	190.000.000,00	3	190.000.000,00		
2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				132.756.000,00		133.756.000,00		134.756.000,00		135.756.000,00		135.756.000,00		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2	2	132.756.000,00	2	133.756.000,00	2	134.756.000,00	2	135.756.000,00	2	135.756.000,00		
2.07.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00		
2.07.01.2.09.0011 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00		
<b>2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA</b>				<b>53.000.000,00</b>		<b>54.025.000,00</b>		<b>55.468.000,00</b>		<b>56.117.000,00</b>		<b>57.475.000,00</b>		

Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan (%)	42,10	53,85	53.000.000,00	61,54	54.025.000,00	69,23	55.468.000,00	76,92	56.117.000,00	100	57.475.000,00	2.07.3.32.0.00.01 .0000 - Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	
2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan		7	53.000.000,00	8	54.025.000,00	9	55.468.000,00	10	56.117.000,00	13	57.475.000,00		
Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	-	-	53.000.000,00	1	54.025.000,00	1	55.468.000,00	1	56.117.000,00	1	57.475.000,00		
	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	8	7		8		9		10		13			
2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro				0,00		1.025.000,00		2.468.000,00		3.117.000,00		4.475.000,00		
Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	-	-	0,00	1	1.025.000,00	1	2.468.000,00	1	3.117.000,00	1	4.475.000,00		
2.07.02.2.01.0003 - Fasilitas Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro				53.000.000,00		53.000.000,00		53.000.000,00		53.000.000,00		53.000.000,00		
Terlaksananya fasilitas penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	8	7	53.000.000,00	8	53.000.000,00	9	53.000.000,00	10	53.000.000,00	13	53.000.000,00		
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA				1.437.281,00		1.465.064,00		1.504.195,00		1.521.789,00		1.558.616,00		
Meningkatnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja	Persentase Peserta Pelatihan yang memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar (%)	-	20,83	1.437.281,00	28,85	1.465.064,00	35,71	1.504.195,00	37,50	1.521.789,00	39,06	1.558.616,00	2.07.3.32.0.00.01 .0000 - Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	
2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan		52,81	1.404.604,00	52,83	1.432.387,00	52,84	1.471.518,00	52,85	1.486.612,00	52,87	1.523.439,00		
Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	368	192	1.404.604,00	208	1.432.387,00	224	1.471.518,00	240	1.486.612,00	256	1.523.439,00		
	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	-	-		1		1		1		1			
2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi				1.404.604,00		1.422.387,00		1.461.518,00		1.476.612,00		1.513.439,00		
Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	368	192	1.404.604,00	208	1.422.387,00	224	1.461.518,00	240	1.476.612,00	256	1.513.439,00		

2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota				0,00		10.000.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00		
Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	-	-	0,00	1	10.000.000,00	1	10.000.000,00	1	10.000.000,00	1	10.000.000,00		
2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Yang Berkualitas Swasta		100	7.500.000,00	100	7.500.000,00	100	7.500.000,00	100	10.000.000,00	100	10.000.000,00		
Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	-	20	7.500.000,00	20	7.500.000,00	20	7.500.000,00	20	10.000.000,00	20	10.000.000,00		
2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				7.500.000,00		7.500.000,00		7.500.000,00		10.000.000,00		10.000.000,00		
Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	-	20	7.500.000,00	20	7.500.000,00	20	7.500.000,00	20	10.000.000,00	20	10.000.000,00		
2.07.03.2.04 - Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja		2.5	25.177.000,00	2.5	25.177.000,00	2.5	25.177.000,00	2.5	25.177.000,00	2.5	25.177.000,00		
Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan produktifitas Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	15	25	25.177.000,00	30	25.177.000,00	35	25.177.000,00	40	25.177.000,00	45	25.177.000,00		
2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultansi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil				25.177.000,00		25.177.000,00		25.177.000,00		25.177.000,00		25.177.000,00		
Terlaksananya Konsultansi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	15	25	25.177.000,00	30	25.177.000,00	35	25.177.000,00	40	25.177.000,00	45	25.177.000,00		
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA				407.904.000,00		415.789.000,00		426.894.000,00		431.887.000,00		442.339.000,00		
Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan fasilitas jaringan pemasaran kerja (%)	-	100	407.904.000,00	100	415.789.000,00	100	426.894.000,00	100	431.887.000,00	100	442.339.000,00	2.07.3.32.0.00.01 .0000 - Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	
2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur		100	53.127.000,00	100	57.459.000,00	100	65.564.000,00	100	67.557.000,00	100	75.009.000,00		
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	-	-	53.127.000,00	-	57.459.000,00	30	65.564.000,00	30	67.557.000,00	30	75.009.000,00		
	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	70	100		100		100		100		100			
	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	30	30		30		30		30		30			

	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	70	-		100		100		100		100		
2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja				25.705.500,00		26.705.500,00		27.705.500,00		28.705.500,00		29.705.500,00	
Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	70	100	25.705.500,00	100	26.705.500,00	100	27.705.500,00	100	28.705.500,00	100	29.705.500,00	
2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja				0,00		3.430.500,00		3.430.500,00		3.430.500,00		8.882.500,00	
Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	70	-	0,00	100	3.430.500,00	100	3.430.500,00	100	3.430.500,00	100	8.882.500,00	
2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan				27.421.500,00		27.323.000,00		29.428.000,00		30.421.000,00		31.421.000,00	
Terseleenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	30	30	27.421.500,00	30	27.323.000,00	30	29.428.000,00	30	30.421.000,00	30	31.421.000,00	
2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja				0,00		0,00		5.000.000,00		5.000.000,00		5.000.000,00	
Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	-	-	0,00	-	0,00	30	5.000.000,00	30	5.000.000,00	30	5.000.000,00	
2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi		500	264.804.500,00	600	266.357.500,00	700	267.357.500,00	700	268.357.500,00	800	269.357.500,00	
Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	-	4	264.804.500,00	4	266.357.500,00	4	267.357.500,00	4	268.357.500,00	4	269.357.500,00	
	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	-	100		100		100		100				
	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	-	500		600		700		800				
2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online				27.447.000,00		28.000.000,00		28.000.000,00		28.000.000,00		28.000.000,00	
Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	-	4	27.447.000,00	4	28.000.000,00	4	28.000.000,00	4	28.000.000,00	4	28.000.000,00	
2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online				72.357.500,00		73.357.500,00		74.357.500,00		75.357.500,00		76.357.500,00	

Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	-	500	72.357.500,00	600	73.357.500,00	700	74.357.500,00	700	75.357.500,00	800	76.357.500,00		
2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja				165.000.000,00		165.000.000,00		165.000.000,00		165.000.000,00		165.000,00		
Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	-	100	165.000.000,00	100	165.000.000,00	100	165.000.000,00	100	165.000.000,00	100	165.000,00		
2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan		100	89.972.500,00	100	91.972.500,00	100	93.972.500,00	100	95.972.500,00	100	97.972.500,00		
Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	-	120	89.972.500,00	120	91.972.500,00	120	93.972.500,00	120	95.972.500,00	120	97.972.500,00		
	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	-	60		60		60		60					
2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)				49.200.000,00		50.200.000,00		51.200.000,00		52.200.000,00		53.200.000,00		
Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	-	120	49.200.000,00	120	50.200.000,00	120	51.200.000,00	120	52.200.000,00	120	53.200.000,00		
2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan				40.772.500,00		41.772.500,00		42.772.500,00		43.772.500,00		44.772.500,00		
Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	-	60	40.772.500,00	60	41.772.500,00	60	42.772.500,00	60	43.772.500,00	60	44.772.500,00		
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL				2.901.716,00		2.957.807,00		3.036.808,00		3.072.329,00		3.146.679,00		
Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (%)	36,18	40	2.901.716,00	40,53	2.957.807,00	41,07	3.036.808,00	41,60	3.072.329,00	42,13	3.146.679,00	2.07.3.32.0.00.01	.0000 - Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perusahaan yang menerapkan minimal 3 (tiga) unsur (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)		45,20	41.948.800,00	45,25	84.575.700,00	45,30	93.033.270,00	45,40	93.033.270,00	45,45	93.033.270,00		
Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	4	1	41.948.800,00	1	84.575.700,00	1	93.033.270,00	1	93.033.270,00	1	93.033.270,00		

	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	30	30		30		30		30		30		
2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan				38.948.800,00		38.948.800,00		42.843.680,00		42.843.680,00		42.843.680,00	
Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	30	30	38.948.800,00	30	38.948.800,00	30	42.843.680,00	30	42.843.680,00	30	42.843.680,00	
2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan				3.000.000,00		45.626.900,00		50.189.590,00		50.189.590,00		50.189.590,00	
Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	4	1	3.000.000,00	1	45.626.900,00	1	50.189.590,00	1	50.189.590,00	1	50.189.590,00	
2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Fasilitas Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan		100	2.859.767.200,00	100	2.873.231.300,00	100	2.943.774.730,00	100	2.979.295.730,00	100	3.053.645.730,00	
Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	-	-	2.859.767.200,00	-	2.873.231.300,00	-	2.943.774.730,00	-	2.979.295.730,00	-	3.053.645.730,00	
	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	25	30		30		30		30		30		
	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	25	30		30		30		30		30		
	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	10.000	13.000		13.500		14.000		14.500		15.000		
2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				70.243.250,00		70.243.250,00		77.267.575,00		77.267.575,00		77.267.575,00	

Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	25	30	70.243.250,00	30	70.243.250,00	30	77.267.575,00	30	77.267.575,00	30	77.267.575,00		
2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota				32.785.830,00		32.785.830,00		36.064.413,00		36.064.413,00		36.064.413,00		
Terselesainya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	25	30	32.785.830,00	30	32.785.830,00	30	36.064.413,00	30	36.064.413,00	30	36.064.413,00		
2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00		
2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja				2.756.738.120,00		2.770.202.220,00		2.830.442.742,00		2.865.963.742,00		2.940.313.742,00		
Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	10.000	13.000	2.756.738.120,00	13.500	2.770.202.220,00	14.000	2.830.442.742,00	14.500	2.865.963.742,00	15.000	2.940.313.742,00		
3.32 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI				286.726.000,00		292.268.000,00		300.074.000,00		303.584.000,00		310.931.000,00		
3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI				286.726.000,00		292.268.000,00		300.074.000,00		303.584.000,00		310.931.000,00		
Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri (%)	-	25	286.726.000,00	31,25	292.268.000,00	37,50	300.074.000,00	43,75	303.584.000,00	50	310.931.000,00	2.07.3.32.0.00.01 .0000 - Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	
3.32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Persentase Transmigran Yang Terlatih		7,75	286.726.000,00	9,33	292.268.000,00	11,32	300.074.000,00	13,93	303.584.000,00	17,53	310.931.000,00		
Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga)	112	144	286.726.000,00	160	292.268.000,00	176	300.074.000,00	192	303.584.000,00	208	310.931.000,00		

	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan (Satuan Permukiman)	-	-		-		-		-		-			
3.32.04.2.01.0001 - Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman				286.726.000,00		292.268.000,00		300.074.000,00		303.584.000,00		310.931.000,00		
Terwujudnya Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga)	112	144	286.726.000,00	160	292.268.000,00	176	300.074.000,00	192	303.584.000,00	208	310.931.000,00		
3.32.04.2.01.0002 - Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Terwujudnya Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan (Satuan Permukiman)	-	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00		

Sumber : Disnakertrans, 2025

## **4.2 Uraian Subkegiatan Dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah**

Sub bab ini menjelaskan tentang subkegiatan strategis yang dirancang oleh Disnakertrans Kabupaten Banjar untuk mendukung pencapaian program prioritas Pembangunan daerah, sebagaimana yang tercantum dalam dokumen RPJMD Kabupaten Banjar Tahun 2025–2029. Setiap subkegiatan disusun dengan mempertimbangkan keterpaduan antara kebijakan nasional, prioritas pembangunan daerah, dan kebutuhan guna yang teridentifikasi melalui proses perencanaan partisipatif serta analisis teknokratik.

Subkegiatan ini juga menggambarkan peran Disnakertrans sebagai institusi yang tidak hanya menjalankan fungsi teknis ketenagakerjaan dan transmigrasi, tetapi juga sebagai penggerak integrasi lintas sektor dengan meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja serta pengawasan dan perlindungan tenaga kerja sesuai ketentuan undang-undang. Dengan demikian, pelaksanaan subkegiatan yang telah dipilih berfungsi sebagai instrument kunci dalam mengonsolidasikan sumber daya dan memperkuat Upaya pencapaian target Pembangunan strategis daerah. Selengkapnya uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas Pembangunan daerah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. I Daftar Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah**

Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah				
No.	Program Prioritas	Outcome	Kegiatan/Subkegiatan	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	<b>Program : Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>Meningkatnya kesesuaian kompetensi tenaga kerja</b>	<p><b>Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b></p> <p>Sub Kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</p>	<p><b>Prioritas Nasional 3 (Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi)</b></p> <p><b>BANJAR BAUSAHA</b></p>

Sumber : Disnakertrans, 2025

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banjar, serta memperhatikan konsistensi antara pelaksanaan urusan administrasi kependudukan dengan arah kebijakan pembangunan daerah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar menetapkan sejumlah sub kegiatan prioritas yang secara langsung mendukung pencapaian program prioritas pembangunan daerah.

Penetapan Program/Kegiatan dan sub kegiatan ini memperhatikan kesesuaian dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025 – 2029, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banjar Tahun 2025 - 2029, kebutuhan strategis masyarakat, serta urgensi peningkatan layanan administrasi kependudukan sebagai fondasi tata kelola pemerintahan yang berbasis data dan pelayanan publik yang berkualitas.

Pada RPJMN, Asta Cita 3 berfokus pada upaya peningkatan produktivitas nasional untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif, berkelanjutan, dan merata. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar berperan aktif dalam mendukung transformasi ini dengan memperkuat sistem ketenagakejaan dan transmigrasi melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik. Hal ini diharapkan dapat mempercepat penyelenggaraan yang lebih efektif, mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang, serta meningkatkan integritas dalam pelayanan kepada masyarakat.

Program **BANJAR BAUSAHA** yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Banjar memiliki fokus utama pada pelatihan dan magang. Program ini bertujuan untuk mengembangkan berbagai sektor ekonomi untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi ketergantungan pada satu sektor masyarakat Kabupaten Banjar, serta menyediakan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja untuk memastikan lulusan siap kerja dan fasilitasi program magang untuk mempersiapkan tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar akan berperan dalam pencapaian tujuan pembangunan daerah yang sejalan dengan kebijakan nasional, serta berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kualitas peserta pelatihan yang berdaya Saing, dan mewujudkan pemerintahan yang responsif terhadap kebutuhan publik.

### 4.3 Indikator Kinerja Utama

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dari urusan penyelenggaraan pemerintahan ini perangkat daerah harus menetapkan indikator kinerja utama (IKU) yang capaiannya harus mendukung visi misi kepala daerah yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Banjar Tahun 2025-2029.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar. IKU dirancang untuk memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan, serta sebagai dasar untuk evaluasi dan perbaikan dalam rangka meningkatnya kesempatan kerja dan perlindungan sosial.

IKU yang telah ditetapkan akan dipantau dan dievaluasi secara berkala melalui sistem monitoring dan evaluasi yang terintegrasi dengan sistem informasi dan pelaporan yang ada. Hasil evaluasi ini akan menjadi bahan untuk melakukan penyesuaian atau perbaikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan, serta sebagai dasar dalam penyusunan laporan kinerja tahunan.

Dengan adanya indikator kinerja utama yang jelas dan terukur, diharapkan setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai target yang telah ditetapkan, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi Kabupaten Banjar dalam bidang Ketenaga Kerjaan. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar pada Tahun 2025 – 2029 terdapat dalam tabel berikut :

**Tabel 4. 2 Indikator Kinerja Utama PD**

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	2.07.3.32.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi									
2.	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	%	20,19	24,06	28,05	32,04	36,03	40,02	44,01	
3.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	80,15	80,30	81	81,30	82	82,40	83	
4.	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	%	37,9	38	40	43	50	55	60	

Sumber : Disnakertrans, 2025

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan sejumlah indikator kinerja utama (IKU) sebagai bagian dari perencanaan strategis lima tahunan. Adapun Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan adalah meliputi :

1. Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan, yang ditargetkan naik secara bertahap dari 24,06% pada tahun 2025 menjadi 44,01% pada tahun 2030, mencerminkan komitmen terhadap perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja merujuk pada segala bentuk kebijakan, aturan, dan tindakan yang bertujuan untuk menjaga hak, keselamatan, dan kesejahteraan para pekerja di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan produktif.
2. Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri) juga menunjukkan tren positif dengan satuan persen, meskipun dengan perhitungan proyeksi, mulai dari 34% di tahun 2025 menjadi 60% di tahun 2030, mencerminkan komitmen terhadap peningkatan daya serap tenaga kerja. Selain itu, meningkatkan akses informasi pasar kerja dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital dalam sistem layanan ketenagakerjaan untuk mendukung pencapaian indikator tersebut
3. Indikator akuntabilitas kinerja perangkat daerah juga menjadi sorotan. Dengan satuan Nilai, target ini konsisten naik berdasarkan baseline tahun 2024 yaitu 80,15 dan pada tahun 2025 80,30 sampai dengan pada tahun 2030 83, yang mencerminkan dorongan menuju transparansi dan peningkatan efisiensi birokrasi.

#### **4.4 Indikator Kinerja Kunci**

Berdasarkan analisis terhadap dokumen perencanaan di tingkat nasional, regional, dan sektoral, serta peraturan yang mengatur penentuan indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar memiliki IKK yang ditentukan dengan oleh pemerintah pusat sebanyak 5 indikator, hal tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4. 3 Indikator Kinerja Kunci PD**

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA										
2.	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	positif	%	100	100	100	100	100	100	100	
3.	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	positif	%	35.97	40	40.10	40.27	40.41	40.85	41	
4.	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi	positif	%	1.96	12.50	13.25	14.20	15.15	16.10	17.05	
5.	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	positif	%	44.93	45.03	46.53	50.03	56.53	58.03	59.53	
6.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	positif	Rp	44741792.09	46588465.93	49078140.03	52045005.30	55411314.26	59143633.22	63156678.97	

Sumber : Disnakertrans, 2025

Secara keseluruhan, indikator-indikator kinerja yang ditetapkan menunjukkan adanya arah perbaikan terus-menerus dalam tata kelola pemerintahan daerah.

1. Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja. Indikator ini memiliki target 100% dari 2025-2030 yang artinya Disbnakertrans ingin mempertahankan kegiatan sesuai RTK di level 100% dengan terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perangkat daerah.
2. Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi  
Indikator ini digunakan untuk mengukur efektivitas program peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Pada indikator ini capaian target memiliki kenaikan konsisten yaitu 12,5% di tahun 2025 dan 17,5% target pada tahun 2030 di akhir tahun periode renstra. Hal ini mungkin didukung dengan peningkatan pelatihan berbasis kompetensi yang terus bertambah setiap tahunnya.
3. Tingkat produktifitas tenaga kerja  
Indikator ini yaitu Tingkat produktifitas tenaga kerja mengukur realisasi indikator ini bergantung terhadap nilai PDRB kabupaten banjar dan jumlah pekerja pata tahun N berjalan. Target pada indikator ini juga terus meningkat dari tahun 2025 sebesar 46.588.466 hingga pada tahun 2030 sebesar 63.156.679.
4. Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)  
Indikator ini mengukur persentase perusahaan yang telah memenuhi komponen utama tata kelola kerja yang layak. Mengukur tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan ketenagakerjaan yang menjamin hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan sesuai prinsip kerja layak. Target pada indicator ini mengalami kenaikan setiap tahunnya, 40% tahun 2025 dan 41% pada Tahun 2030. Realisasi tahun 2024 35,97% berbeda dengan di LKJIP yaitu 36,18% karena pada saat penyusunan LKJIP ada 169 perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sedangkan saat penyusunan LPPD hanya 168 perusahaan berkurang 1 karena tenaga kerja di perusahaan tersebut kurang dari 50 yang ber sertifikat kompetensi.
5. Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/Kota

Indikator ini mengukur persentase tenaga kerja yang berhasil ditempatkan baik di dalam negeri maupun luar negeri melalui layanan antar kerja yang diselenggarakan oleh Disnakertrans di tingkat kabupaten/kota. Indikator ini memiliki kenaikan di tiap tahunnya dengan target 45.3% di tahun 2025 dan 59.53% di tahun 2030. Untuk Baseline 2024 terdapat perbedaan antara LKJIP dan IKK yaitu 37.9% di LKJIP, 44.93% di IKK dikarenakan data dukung saat pemenuhan IKK dimasukkan juga realisasi data 2025 bulan berjalan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang disusun dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Banjar Tahun 2025-2029 serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Kalimantan Selatan dan merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar.

Dengan ditetapkannya visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang tercantum dalam Rencana Strategis Pembangunan Tenaga Kerja dan Kabupaten Banjar Tahun 2025-2029 ini, diharapkan menjadi acuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam limatahun kedepan sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian visi dan misi Pemerintah Kab.Banjar.

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