



LAPORAN KINERJA TRIWULAN I

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Banjar

2026



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk dan hidayahnya kami dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar.

Didalam Laporan Kinerja ini mengacu pada RPJMD dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Tahun 2025-2029. Dalam penyusunan laporan kinerja ini masih terdapat banyak kesalahan, kekurangan maupun kekeliruan baik dalam teknik penyusunan maupun pengumpulan data dan diharapkan dapat digunakan sebagai arah dan pedoman serta perbaikan kinerja bagi yang berkompeten.

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



Martapura, April 2026

KEPALA DINAS,

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	2
DAFTAR TABEL	3
BAB I - PENDAHULUAN	4
A. Maksud dan Tujuan	4
B. Tugas dan Fungsi	5
1. Tugas Pokok	5
2. Fungsi	5
3. Dasar Hukum	6
4. Struktur Organisasi	8
C. Isu Strategis	10
BAB II - PERENCANAAN KINERJA	13
A. Indikator Kinerja Utama	13
B. Perjanjian Kinerja	14
BAB III - AKUNTABILITAS KINERJA	21
1. Capaian Kinerja Organisasi	21
2. Hasil Capaian Target Kinerja Dari Sasaran Strategis	24
3. Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja	27
4. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	52
5. Rekomendasi dan tindak lanjut dalam Rangka Pencapaian Target Kinerja	62
6. Realisasi Anggaran	64
BAB IV - PENUTUP	67
A. Keimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Sasaran Strategis dan Sasaran Kinerja Perangkat Daerah	15
Tabel 2. Realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis dan Sasaran Kinerja Perangkat Daerah	22
Tabel 3. Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	64

BAB I PENDAHULUAN

A. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Penyusunan laporan ini dimaksudkan sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintah Daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar, selama Triwulan I Tahun Anggaran 2026. Laporan ini merupakan wujud komitmen terhadap transparansi dan akuntabilitas kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Selain itu, laporan ini bertujuan untuk menyajikan informasi yang akurat dan terkini mengenai perkembangan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan, baik dari sisi pelaksanaan tugas pemerintahan maupun dari aspek pencapaian output fisik dan realisasi anggaran. Dengan adanya laporan ini, diharapkan para pemangku kepentingan dapat mengetahui sejauh mana capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta memahami dinamika yang terjadi dalam proses pelaksanaannya.

Laporan ini juga menjadi instrumen penting dalam mengidentifikasi kendala dan hambatan yang dihadapi selama periode pelaporan. Melalui analisis yang dituangkan dalam laporan ini, diharapkan dapat ditemukan alternatif solusi atau langkah perbaikan yang strategis untuk mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan kinerja.

2. Tujuan

Laporan ini disusun dengan tujuan untuk menyediakan informasi yang komprehensif dan akuntabel mengenai pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar selama Triwulan I Tahun Anggaran 2026. Secara khusus, penyusunan laporan ini bertujuan untuk:

- a) Menjadi alat komunikasi strategis dengan para pemangku kepentingan (stakeholder), baik internal maupun eksternal, guna memperoleh masukan konstruktif yang dapat digunakan sebagai dasar dalam perbaikan kinerja organisasi di masa mendatang.

- b) Memberikan umpan balik yang bernilai bagi penyusunan perencanaan serta pelaksanaan program dan kegiatan pada periode berikutnya, sehingga tercipta proses perencanaan yang lebih terarah, efisien, dan efektif.
- c) Menyampaikan laporan resmi atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar kepada Bupati, sebagai bentuk pertanggungjawaban dan wujud pelaksanaan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).
- d) Mendorong proses evaluasi yang berkesinambungan, dengan menjadikan laporan ini sebagai bagian dari siklus manajemen kinerja yang integral. Evaluasi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendukung tercapainya kinerja pemerintahan yang lebih optimal dan berorientasi pada hasil.

B. Tugas dan Fungsi

1. Tugas Pokok

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dinas ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Adapun tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- b) Pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kinerja pelaksanaan urusan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- d) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar menjalankan beberapa fungsi strategis untuk mendukung tercapainya sasaran pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Adapun fungsi-fungsi tersebut meliputi:

- a) Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan Dinas di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang ditetapkan oleh Bupati;
- b) Pelaksanaan kebijakan operasional, baik yang bersifat teknis maupun administratif dalam penyelenggaraan program dan kegiatan ketenagakerjaan serta transmigrasi.
- c) Pelaksanaan pelayanan umum kepada masyarakat di bidang ketenagakerjaan, termasuk pelatihan, penempatan tenaga kerja, perlindungan hubungan industrial.
- d) Penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan transmigrasi,
- e) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kinerja terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sebagai dasar pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja.
- f) Pelaksanaan urusan kesekretariatan (perencanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, dan tata usaha) dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dinas.
- g) Koordinasi dan kerja sama lintas sektor dengan instansi pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat dalam rangka meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja serta mendukung transmigrasi.

3. Dasar Hukum

Penyusunan laporan kinerja ini mengacu pada berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum pelaksanaan dan pelaporannya, yaitu:

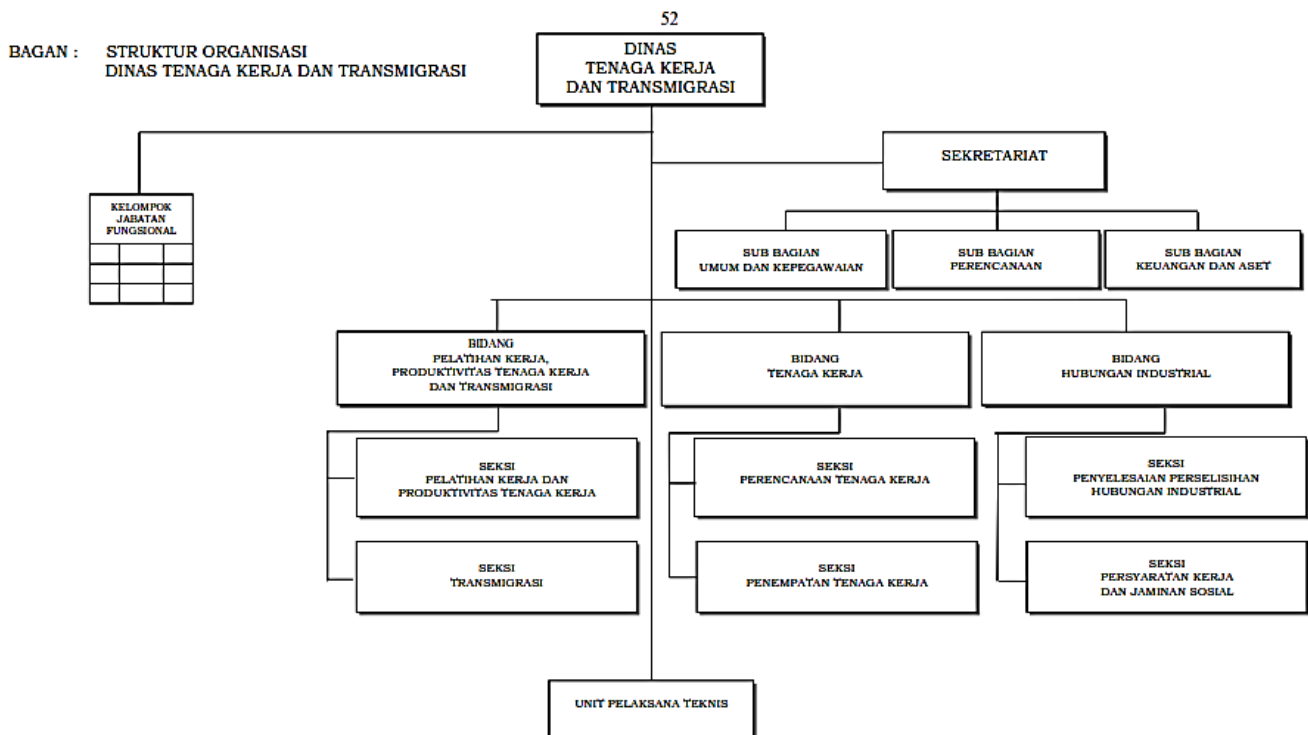
- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, yang menegaskan kewenangan dan tanggung jawab pemerintah daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan termasuk bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

- 3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mengamanatkan pentingnya keterpaduan antara perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan serta pengukuran kinerjanya.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, sebagai dasar dalam penyusunan dan evaluasi dokumen perencanaan serta pelaporan kinerja.
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang menjadi pedoman teknis dalam pelaporan kinerja perangkat daerah.
- 6) Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 2 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dana Susunan Perangkat Daerah.
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025-2045 (Lembar Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2024 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 11) ;
- 8) Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 (Lembar Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 4) ;
- 9) Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 12 Tahun 2025 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025 Nomor 12), ditetapkan tanggal 24 Desember 2025;
- 10) Peraturan Bupati Banjar Nomor 56 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
- 11) Peraturan Bupati Banjar Nomor 25 Tahun 2022 tentang Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi;

- 12) Peraturan Bupati Banjar Nomor 12 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Banjar Nomor 61 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;
- 13) Peraturan Bupati Banjar Nomor 53 Tahun 2025 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2026 (Berita Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2025 Nomor 54), ditetapkan tanggal 24 Desember 2025.
- 14) Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Nomor 06 Tahun 2026 Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.

4. Struktur Organisasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, Dinas didukung oleh satu Sekretariat dan tiga Bidang teknis yang membawahi beberapa Seksi operasional, ditambah dengan Jabatan Fungsional seperti Mediator dan Pengantar Kerja dan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur.



1. Kepala Dinas

Bertugas memimpin, mengoordinasikan, dan mengendalikan seluruh kegiatan dinas agar selaras dengan kebijakan daerah dan peraturan perundang-undangan. Kepala Dinas bertanggung jawab atas pencapaian kinerja serta pelaporan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Sekretariat

Bertugas memberikan dukungan administratif kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas. Sekretariat terdiri dari:

2.1. Sub Bagian Perencanaan

Menyusun perencanaan program dan kegiatan, melaksanakan evaluasi serta pelaporan kinerja, serta mengelola data dan informasi perencanaan dinas.

2.2. Sub Bagian Keuangan

Melaksanakan pengelolaan anggaran, penyusunan laporan keuangan, dan penatausahaan belanja operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mengelola urusan ketatausahaan, pengadaan barang dan jasa, inventarisasi aset, serta administrasi kepegawaian dan pelayanan umum lainnya.

3. Bidang Tenaga Kerja

Melaksanakan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan, khususnya perencanaan dan penempatan tenaga kerja. Bidang ini terdiri dari:

3.1. Seksi Perencanaan Tenaga Kerja

Bertugas menyusun perencanaan tenaga kerja, melakukan analisis pasar kerja, serta merancang strategi pengembangan sumber daya manusia lokal.

3.2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Melaksanakan fasilitasi penempatan tenaga kerja, pengembangan sistem informasi pasar kerja, dan penguatan bursa kerja.

4. Bidang Hubungan Industrial

Bidang ini bertanggung jawab membina hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan antara pekerja dan pemberi kerja. Terdiri dari:

4.1. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menangani mediasi, konsultasi, dan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pembinaan lembaga kerjasama antara pekerja dan pengusaha.

4.2 Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

Mengawasi pelaksanaan norma kerja, memberikan edukasi terkait hak-hak pekerja, serta memfasilitasi kepesertaan dan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

5. Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Bidang ini berfokus pada peningkatan kualitas SDM dan pengelolaan program transmigrasi. Terdiri dari:

5.1. Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Melaksanakan pelatihan keterampilan kerja, sertifikasi kompetensi, serta pengembangan produktivitas tenaga kerja lokal.

5.2. Seksi Transmigrasi

Menyusun rencana program transmigrasi, melaksanakan kegiatan persiapan dan penempatan transmigran, serta membina masyarakat transmigrasi agar mandiri dan sejahtera.

C. Isu Strategis

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Perkembangan kondisi ekonomi, sosial, serta perubahan kebijakan pemerintah pusat dan daerah menuntut adanya penyesuaian strategi pembangunan ketenagakerjaan agar tetap adaptif, responsif, dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat.

Dalam konteks tersebut, terdapat beberapa isu strategis yang perlu menjadi perhatian dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi, antara lain:

KETENAGAKERJAAN

- 1) **Masih terbatasnya kesempatan kerja dan tingginya persaingan di pasar kerja**
Pertumbuhan kesempatan kerja belum sepenuhnya mampu mengimbangi

pertambahan jumlah angkatan kerja setiap tahun. Kondisi ini menimbulkan persaingan yang cukup tinggi dalam memperoleh pekerjaan, sehingga diperlukan upaya peningkatan penciptaan lapangan kerja dan perluasan kesempatan kerja.

- 2) **Kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.** Sebagian tenaga kerja masih memiliki keterbatasan dalam hal keterampilan dan kompetensi kerja, sehingga diperlukan peningkatan program pelatihan berbasis kompetensi serta penguatan keterkaitan antara pelatihan kerja dengan kebutuhan pasar kerja.
- 3) **Belum optimalnya sistem informasi dan pelayanan pasar kerja** Penyediaan informasi pasar kerja yang akurat, cepat, dan mudah diakses oleh masyarakat masih perlu ditingkatkan agar dapat mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja secara lebih efektif.
- 4) **Penguatan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan** Dinamika hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha memerlukan pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan guna menciptakan hubungan industrial yang kondusif, serta meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial.
- 5) **Perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang belum optimal, khususnya bagi pekerja rentan.** Masih terdapat pekerja yang belum mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan secara optimal, termasuk pekerja sektor informal, pekerja perempuan, dan pekerja rentan lainnya, sehingga diperlukan penguatan kebijakan dan program perlindungan tenaga kerja.

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

KETRANSMIGRASIAN

Optimalisasi pengelolaan program transmigrasi dalam mendukung pemerataan pembangunan. Program transmigrasi mungkin masih memiliki potensi dalam mendukung pemerataan pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, namun

memerlukan pengelolaan yang lebih terarah serta sinergi dengan kebijakan pembangunan wilayah.

Kabupaten Banjar memiliki 19 (sembilan belas) UPT Eks. Transmigrasi di 6 (enam) Kecamatan yaitu :

- Kecamatan Sungai Pinang
- Kecamatan Cintapuri Darussalam
- Kecamatan Paramasan
- Kecamatan Aluh-Aluh
- Kecamatan Martapura Barat
- Kecamatan Sungai Tabuk

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Indikator Kinerja Utama

Tujuan Dan Sasaran Perangkat Daerah

Perencanaan Kinerja mengacu pada visi Bupati Kabupaten Banjar yang merupakan rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada keadaan ideal dimasa depan yang diharapkan dan mampu menjadi daya tarik atau motivasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar untuk mencapainya.

Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Periode 2025-2029 memberikan arah terhadap kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, program perangkat daerah, lintas satuan kerja perangkat daerah dan program kewilayahan. Untuk itu, perencanaan pembangunan 5 (lima) tahun ke depan diarahkan untuk mencapai perwujudan Visi Pembangunan Kabupaten Banjar 2025-2029, yaitu :

**“Terwujudnya Kabupaten Banjar yang Maju, Mandiri, dan Agamis
Berlandaskan Gotong Royong dan Berkeadilan”**

Visi ini merupakan komitmen bersama untuk membangun daerah yang berdaya saing, berkarakter serta memiliki fondasi nilai-nilai spiritual dan sosial.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar menetapkan Indikator Kinerja Utama yang selaras dengan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Banjar, serta mengacu pada dokumen perencanaan pembangunan daerah dan rencana strategis perangkat daerah. Penetapan IKU ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta terciptanya hubungan industrial yang harmonis; sesuai tujuan pada sasaran strategis yaitu Meningkatnya Kesempatan Kerja, dengan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar mengampu urusan Ketanagakerjaan. Berdasar urusan dan program yang diampu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar mendukung pencapaian Menurunkan Angka Pengangguran. Misi Kabupaten Banjar yang tercantum pada RPJMD yaitu pada Misi 2 : Memantapkan pembangunan ekonomi yang mandiri dan inklusif berbasis pemerataan, berkeadilan dan berkelanjutan.

Pengukuran pencapaian misi dapat dilihat melalui pencapaian tujuan dan sasaran yang telah dilengkapi dengan indikator-indikator kinerja sasaran. Keseluruhan indikator kinerja utama untuk *Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)*; dan *Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan*; ditambah indikator untuk kesekretariatan yaitu *Predikat SAKIP Perangkat Daerah*.

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Perhitungan	Target 2026
	Meningkatnya Kesempatan Kerja		Tingkat Pengangguran Terbuka	$TPT = (\text{Jumlah Pengangguran} : \text{Jumlah Angkatan Kerja}) \times 100$	2,69%
1		Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota, dan tenaga kerja mandiri, serta tenaga kerja yg bekerja pada BUMD dan Perusahaan. (Jumlah pencari (pencari kerja) yang di tempatkan/jumlah pencari yang terdaftar X 100%)	50,9%
2		Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	(Jumlah Pekerja yang Mendapatkan perlindungan : Jumlah Penduduk Pekerja Potensi Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan=222.806) x 100	29,76%
3		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	NILAI SAKIP Perangkat Daerah	Target Nilai Sakip 81 dengan Predikat "A" 50-60 CC (cukup) 60-70 B (baik) 70-80 BB (sangat baik) 80-90 A (memuaskan) 90-100 AA (sangat memuaskan) (AA=7; A=6; BB=5; B=4; CC=3; C= 2; D=1)	81%

B. Perjanjian Kinerja

Penyusunan perjanjian kinerja tahun 2026 mengacu pada Ranwal Renstra Tahun 2025-2029. Secara garis besar perjanjian kinerja tahunan tahun 2026 meliputi sasaran strategis, dengan pengukuran pencapaian sejumlah sasaran tersebut dilakukan melalui indikator kinerja sasaran beserta targetnya. Anggaran belanja tahun 2026 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran strategis adalah sebesar **Rp 11,037,227,340,-**.

Adapun alokasi anggaran belanja untuk sampai dengan Triwulan I sebesar **Rp5.127.339.990,-**

Perjanjian kinerja telah ditetapkan secara berjenjang (pohon kinerja) mulai dari eselon II, eselon III dan eselon IV sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1
Sasaran Strategis dan Sasaran Kinerja Perangkat Daerah

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan I	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan dalam daerah, Luar Daerah Dan Luar Negeri : Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar x 100	50,9	12,725	Persen		1.659.429.800	Kepala Dinas
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	(Jumlah Pekerja yang Mendapatkan perlindungan : Jumlah Penduduk Pekerja Potensi Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan=222.806) x 100	29,76	NA	Persen		2.801.020.400	Kepala Dinas

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan I	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Target Nilai Sakip 80.30 dengan Predikat "A" 50-60 CC (cukup) 60-70 B (baik) 70-80 BB (sangat baik) 80-90 A (memuaskan) 90-100 AA (sangat memuaskan) (AA=7; A=6; BB=5; B=4; CC=3; C= 2; D=1)	81	NA	Nilai		6.576.777.140	Kepala Dinas
4	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern = Σ (Unsur Kinerja Utama x 40%) + (Unsur Kepatuhan x 30%) + (Unsur Pelayanan Umum x 30%)	91,80	NA	Nilai Indeks	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	6.576.777.140	Plt Sekretaris
5	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	Dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu	100	25	Persen	Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	74.999.600	Kasubag Perencanaan
6	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan	Dokumen Dan Laporan keuangan perangkat daerah tepat waktu dan tepat mutu	100	25	Persen	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.063.600.000	Kasubag Keuangan

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan I	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	100	25	Persen	Kegiatan : Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah	75.000.000	Kasubag Umum & Kepegawian
8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran	100	25	Persen	Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	375.718.000	Kasubag Umum & Kepegawian
9	Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah	100	50	Persen	Kegiatan: Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah"	45.027.000	
10	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	Persentase Jasa penunjang pelayanan umum kantor yang terpenuhi	100	25	Persen	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	675.142.540	Kasubag Umum & Kepegawian
11	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	Persentase Barang Milik Daerah yang terpelihara sesuai dengan rencana kebutuhan	100	25	Persen	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	267.290.000	Kasubag Umum & Kepegawian

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan I	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
12	Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar	Jumlah peserta Pelatihan yang meningkat kompetensinya /Keterampilannya Tahun n : Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi x 100	20,83	NA	Persen	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	1.191.797.800	Kabid Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
13	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	(Jumlah Transmigran Yang Mandiri : Jumlah Transmigran Yang Di Latih) x 100	25	NA	Persen	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	209.640.000	Kabid Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
14	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	Jumlah Peserta Yang Dilatih Dibagi Jumlah Angka Pengangguran Pada Tahun N x 100	54,86	NA	Persen	Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	1.174.624.000	Kasi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
15	Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang Berkualitas	(Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang Mendapatkan Sosialisasi : Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Keseluruhan) x 100	100	NA		Kegiatan: Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	7.884.800	Kasi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan I	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
16	Meningkatnya Partisipasi/dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	umlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas Tahun n / jumlah perusahaan yang wajib lapor tahun n X 100%	6,33	NA	Persen	Kegiatan : Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	9.289.000	Kasi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pelatihan Kerja
17	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	Persentase Transmigran Yang Terlatih	7,75	NA	Orang	Kegiatan : Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	209.640.000	Kasi Transmigrasi
18	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja	100	NA	Persen	PROGRAM : PENEMPATAN TENAGA KERJA	220.316.000	Kabid Tenaga Kerja
19	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	(Jumlah Dokumen yang Disusun Perusahaan : Total Keseluruhan Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) di Akhir Periode) x 100	69,23	NA	Persen	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	37.676.000	Kabid Tenaga Kerja

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan I	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
20	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	Lowongan kerja atau disebut kesempatan kerja yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja dan memberikan peluang bagi angkatan kerja untuk dapat melaksanakan fungsinya sebagai sumber daya ekonomi dalam proses produksi untuk menciptakan kesejahteraan bagi dirinya.	100	NA	Persen	Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	40.908.000	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
21	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	Pencari kerja yang mendaftar AK 1	500	125	Orang	Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	122.639.000	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
22	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	Jumlah PMI (Pra Dan Purna) Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan Tahun n dibagi Jumlah PMI (Pra Dan Purna) Yang Terdata Tahun n	100	NA	Persen	Kegiatan : Perlindungan PMI (Pra Dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	56.769.000	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
23	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang disusun Pewebusahaan	9	NA	Dokumen	Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	37.676.000	Kasi Perencanaan Tenaga Kerja

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan I	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
	Berkualitas								
24	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	(Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak : Jumlah perusahaan yang diBina) x 100	40	10	Persen	PROGRAM : HUBUNGAN INDUSTRIAL	2.801.020.400	Kabid Hubungan Industrial
25	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	Jumlah Perusahaan Yang Aktif Mensahkan Peraturan Perusahaan / Jumlah Perusahaan x 100	45,20	11,25	Persen	Kegiatan : Pengesahaan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Yang Mempunyai Wilayah Kerja Lebih Dari 1 (Satu) Kabupaten/Kota	78.340.000	Plt Kasi Persyaratan Kerja Dan Jaminan Sosial
26	Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitas Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	Jumlah perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan ke Disnaker dibagi dengan jumlah perselisihan Hubungan Industrial yang dilaporkan dikali 100%.	100	100	Persen	Kegiatan : Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/Kota	2.722.680.400	Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

1. Capaian Kinerja Organisasi

Terdapat beberapa tahapan di dalam melakukan pengukuran kinerja, tahapan yang pertama adalah penetapan kinerja, pengumpulan data kinerja, dan cara pengukuran kinerja untuk penetapan kinerja telah dimuat dalam Bab II mengenai rencana kinerja tahun 2026.

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

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

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

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

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

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

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

DISNAKERTRANS Kab. Banjar telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Penetapan Kinerja DISNAKERTRANS Kab. Banjar tahun 2026 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja seperti dijelaskan pada table berikut.

Tabel 2.

Realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis dan Sasaran Kinerja Perangkat Daerah

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Triwulan I	Satuan	Realisasi Triwulan I	Capaian (%)	keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8
	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka		Persen			
1	Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	12,725	Persen	16	125,74	tercapai
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	0	Persen			perhitungan di Triwulan IV
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	0	Nilai Predikat			Triwulan IV
4	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	Persen			
5	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	25	Persen	25	100,00	

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Triwulan I	Satuan	Realisasi Triwulan I	Capaian (%)	keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8
6	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan	25	Persen	25	100,00	
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	25	Persen	25	100,00	
8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	25	Persen	25	100,00	
9	Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah	50	Persen	50	100,00	
10	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	25	Persen	25	100,00	
11	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	25	Persen	25	100,00	
12	Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja	Jumlah peserta Pelatihan yang meningkat kompetensinya /Keterampilannya Tahun n : Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi x 100	0	Persen			
13	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	(Jumlah Transmigran Yang Mandiri : Jumlah Transmigran Yang Di Latih) x 100	0	Persen			
14	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase lulusan pelatihan yang memiliki sertifikat pelatihan / kompetensi	0	Persen			

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Triwulan I	Satuan	Realisasi Triwulan I	Capaian (%)	keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8
15	Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang Berkualitas	0	Persen			
16	Meningkatnya Partisipasi / dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	0	Persen			
17	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	0	orang			
	Meningkatnya Transmigran Yang Mendapatkan Informasi Pelatihan Kerja	Persentase Transmigran Yang Terlatih	0	Persen			
18	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja	0	Persen			
19	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	0	Persen			
20	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar Kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	0	Persen			
21	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	125	Orang	225	180,00	
22	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	0	Persen			

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Triwulan I	Satuan	Realisasi Triwulan I	Capaian (%)	keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8
23	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	0	dokumen			
24	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	10	Persen	0,84	8,40	
25	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	11,25	Persen	0,84	7,47	
26	Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitas Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100	Persen	100	100,00	

2. Hasil Capaian Target Kinerja Dari Sasaran Strategis

Sebagai upaya dalam menurunkan angka pengangguran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan tiga kinerja Sasaran Strategis untuk Kepala Perangkat Daerah dan 1 (satu) Tujuan yaitu Menurunnya Angka Pengangguran dengan Indikator Tingkat Kesempatan Kerja. Pada Tahun 2026 terkumpul data Penempatan sebanyak 36 Orang (Data Disnakertrans 2026 Triwulan I); jumlah Pengangguran sebanyak 8.750 Orang (Data BPS Kab.Banjar 2025); dan Jumlah Angkatan Kerja 317.488 Orang (Data BPS Kab.Banjar 2025). Sehingga didapat perhitungan sbb:

$$8.750 - 36 = 8.174 \text{ Orang}$$

$$8.174 / 317.488 \times 100 = 2.74\%$$

Tingkat Pengangguran Terbuka ada penurunan dari 2023 sebesar 2.73% menjadi 2.71% di tahun 2024. Sedangkan s.d Tahun 2026 Triwulan I terjadi peningkatan menjadi 2.74%.

Adapun untuk detail gambaran realisasi kinerja pada sasaran strategis dan sasaran kinerja pada Triwulan I adalah sebagai berikut:

- 1) Sasaran Strategis yang pertama ***Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja*** dengan ***Indikator Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)***. Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja merupakan salah satu upaya strategis dalam mengurangi angka pengangguran serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui optimalisasi fungsi pelayanan penempatan kerja. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan, baik dalam daerah, luar daerah, maupun luar negeri, sebagai bentuk perluasan akses kesempatan kerja bagi masyarakat. Indikator ini menggambarkan tingkat efektivitas pemerintah daerah dalam memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan/industri), termasuk melalui pelayanan informasi pasar kerja, job matching, bursa kerja, kerja sama antar daerah (AKAD), dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penempatan tenaga kerja dalam daerah difokuskan pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan lokal, sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Penempatan luar daerah menjadi alternatif dalam memperluas peluang kerja bagi pencari kerja yang belum terserap di wilayah sendiri. Sementara itu,

penempatan luar negeri dilaksanakan secara prosedural dan terproteksi guna meningkatkan pendapatan masyarakat sekaligus memberikan perlindungan bagi pekerja migran.

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

Pada tahun 2026 Jumlah pencari kerja yang ditempatkan sampai dengan Triwulan I sebanyak 36 Orang; dan Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar sampai dengan Triwulan I sebanyak 225 orang. Sehingga didapatkan perhitungan $36 / 225 \times 100 = 16\%$.

N o.	Tanggal di Tempatkan	Nama Perusahaan	Nama Lengkap	Alamat	Pendidikan	Jabatan	Lokasi
1	09/01/2026	ALFAMART	RADITYA BUDI MULYANA	KAMPUNG BARU	SMK - BISNIS DAN MANAJEMEN	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
2	09/01/2026	VIA	GT MUHAMMAD TAUFIK	SUNGKAI	SMK - TEKNOLOGI DAN REKAYASA	PEKERJA PERTAMBANGAN DAN PENGGALIAN	Dalam Negeri
3	30/01/2026	INDOMARET	MUHAMMAD SETIAWAN	TAMBAK SIRANG LAUT	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
4	09/02/2026	INDOMARET	ario bima rizaldi	sungai tabuk keramat	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
5	09/02/2026	INDOMARET	MUHAMMAD HAIKAL	PEMATANG PANJANG	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
6	09/02/2026	ALFAMART	BAITI	SYEKH M ARSYAD AL BANJARY	SMU	KAASIR DAN PENATA USAHA TIKET	Dalam Negeri
7	27/02/2026	ALFAMART	akhmad mujiburrahman	PEMBANGUN AN	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
8	27/02/2026	ALFAMART	MUHAMMAD FIQHAN	DESA SUNGAI TUAN ULU	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
9	27/02/2026	ALFAMART	ZESSICA YUNI SUKMAWATI	SUNGAI BOKOR	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
10	27/02/2026	ALFAMART	MARLIANA	DESA TANAH INTAN	SMK TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	KAASIR DAN PENATA USAHA TIKET	Dalam Negeri

N o.	Tang gal di Temp atkan	Nama Perusahaan	Nama Lengkap	Alamat	Pendidikan	Jabatan	Lokasi
11	27/02/2026	ALFAMART	ALYA PUTRI DESWINDA	DANAU SALAK	SMK - TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	KAASIR DAN PENATA USAHA TIKET	Dalam Negeri
12	27/02/2026	ALFAMART	RIDUAN NOOR	SESA SUNGKAI	SMK - TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	KAASIR DAN PENATA USAHA TIKET	Dalam Negeri
13	27/02/2026	ALFAMART	PUTRI DEWI SARI	RAYA BERUNTUNG JAYA GG PADI	SMK - SENI, KERAJINAN DAN	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
14	27/02/2026	ALFAMART	RIZKY MAULIDA	KOMPLEK KARYA BUDI UTAMA RAYA 1 NO 150	SMK - SENI, KERAJINAN DAN PARIWISATA	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
15	27/02/2026	ALFAMART	AKHMAD FIRMANSYAH	BALAU	SMK - BISNIS DAN MANAJEMEN	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
16	27/02/2026	ALFAMART	M SUBHAN	PEMBANGUN AN	SMK - TEKNOLOGI DAN REKAYASA	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
17	27/02/2026	SHOPEE FOOD	FIRHAN	DESA TAMBANGAN	SMK - TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	PESURUH PEMBAWA DAN PENGIRIM PAKET DAN BARANG BAWAAN	Dalam Negeri
18	13/03/2026	PT AVIACO SEPINGGAN BALIKPAPAN	Rizza Benazir Suzat	SUNGAI TABUK	S1 - ILMU PENGETAHUAN SOSIAL/BUDAYA	PENGEMUDI MOBIL, TAXI DAN MOBIL ANGKUTAN	Dalam Negeri
19	13/03/2026	PT AVIACO SEPINGGAN BALIKPAPAN	Rusdiansyah	SUNGAI TABUK	SMU	PEMBERSIH DAN PEMBANTU DI KANTOR, HOTEL DAN PERUSAHAAN LAINNYA	Dalam Negeri
20	13/03/2026	PT NIPPON INDOSARI CORPINDO Tbk	AHMAD SARIPUDIN	GAMBUT	SMU	OPERATOR PERALATAN MESIN	Dalam Negeri
21	13/03/2026	PT NIPPON INDOSARI CORPINDO Tbk	SAYID HAMZAH	BERUNTUNG BARU	SMU	OPERATOR PERALATAN MESIN	Dalam Negeri
22	13/03/2026	PT NIPPON INDOSARI CORPINDO Tbk	ZAINI RAMADHANI	GAMBUT	SMU	OPERATOR PERALATAN MESIN	Dalam Negeri
23	03/03/2026	TOKO LOUIS	SINSENA YUNIKA	DESA 1 SURIAN HANYAR	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
24	13/03/2026	ALFAMART	MAULANA YUSUF SOPIAN	PEMAJATAN KM 4.7	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
25	13/03/2026	ALFAMART	MUHAMMAD RIFAI HASANI	PINGARAN ILIR	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri

N o.	Tang gal di Temp atkan	Nama Perusahaan	Nama Lengkap	Alamat	Pendidikan	Jabatan	Lokasi
26	13/03/2026	ALFAMART	AHMAD WILDAN	KOMPLEK GSR 3 JLN.MANGGA NO 28	SLTP UMUM	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
27	13/03/2026	PT NIPPON INDOSARI CORPINDO Tbk	AHMAD BUKHARI	BERUNTUNG BARU	SMU	OPERATOR PERALATAN MESIN	Dalam Negeri
28	13/03/2026	PT NIPPON INDOSARI CORPINDO Tbk	YASMIN ALI	BARITO KUALA	SMU	OPERATOR PERALATAN MESIN	Dalam Negeri
29	13/03/2026	PT NIPPON INDOSARI CORPINDO Tbk	M.AGIL FRIAMBADA	GAMBUT	SMU	OPERATOR PERALATAN MESIN	Dalam Negeri
30	13/03/2026	PT NIPPON INDOSARI CORPINDO Tbk	M. HASBIYANNOR	SUNGAI TABUK	DIII - ILMU PENGETAHUAN SOSIAL/BUDAYA	MANAJER UMUM ANGKUTAN, PERGUDANGAN DAN KOMUNIKASI	Dalam Negeri
31	13/03/2026	PT SARANA SEJAHTERA	ABDULLAH HOLEH	MARTAPURA	SMU	MANAJER UMUM ANGKUTAN, PERGUDANGAN DAN KOMUNIKASI	Dalam Negeri
32	13/03/2026	PT SARANA SEJAHTERA	FAUZAN	MARTAPURA	SMU	MANAJER UMUM ANGKUTAN, PERGUDANGAN DAN KOMUNIKASI	Dalam Negeri
33	03/03/2026	ALFAMART	MUHAMMAD AMIN RIZKY	PEMATANG PANJANG KM 05	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
34	13/03/2026	ALFAMART	AHMAD SAIRINNOR	PERMATA 2 NO 45	S1 - ILMU PENGETAHUAN SOSIAL/BUDAYA	PSIKOLOG	Dalam Negeri
35	09/01/2026	ALFAMART	BIMA MUFTI SUBARI	ASTAMBUL KOTA	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
36	30/01/2026	PT CIPTA KRIDATAMA	MUHAMMAD AJRI KARIM	KOMPLEK DINAR MAS IIBLOK C NO 24	SMK - TEKNOLOGI DAN REKAYASA	PENGEMUDI KENDARAAN BERMOTOR	Dalam Negeri

2) Sasaran Strategis yang kedua ***Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja*** dengan Indikator ***Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan***. Untuk sasaran ini belum tersedia realisasinya, karena capaian akan diakumulasikan pada akhir Triwulan IV (Absolut 4). Sasaran Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja Sesuai Ketentuan merupakan upaya strategis dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan

perundang-undangan ketenagakerjaan. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan, yang mencerminkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan serta efektivitas pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah daerah. Perlindungan tenaga kerja mencakup berbagai aspek, antara lain kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, pemberian upah sesuai ketentuan yang berlaku (termasuk upah minimum), penerapan perjanjian kerja yang sesuai regulasi (PKWT/PKWTT), kepemilikan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Indikator ini menunjukkan sejauh mana pekerja memperoleh hak normatifnya serta mendapatkan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Peningkatan persentase pekerja yang terlindungi menandakan adanya peningkatan kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi, serta optimalnya fungsi pengawasan, pembinaan hubungan industrial, dan fasilitasi penyelesaian perselisihan. Melalui pencapaian sasaran ini, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, sehingga mampu mendukung produktivitas kerja, menjaga stabilitas usaha, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

Sebagai gambaran, pada triwulan I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab Banjar telah mensahkan 4 Peraturan Perusahaan dan 526 PKWT, serta terlaksananya jaminan sosial pekerja rentan sebanyak 19150 orang.

3) ***Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah***, merupakan sasaran Kepala Perangkat Daerah untuk Program Kegiatan Kesekretariatan. Dimana indikatornya ***Nilai SAKIP Perangkat Daerah***.

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

Nilai SAKIP menunjukkan sejauh mana perangkat daerah mampu menyelaraskan dokumen perencanaan strategis dengan pelaksanaan program dan kegiatan, serta

memastikan bahwa penggunaan anggaran memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Penilaian ini mencakup aspek perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja (LKJIP), serta evaluasi internal terhadap pencapaian sasaran.

Untuk sasaran ini belum tersedia capaian realisasinya, berdasarkan hasil evaluasi dari Inspektorat yang dilaksanakan pada Triwulan IV. Indikator kinerja pada sasaran strategis ini yaitu yaitu Nilai SAKIP Perangkat Daerah. Pada indikator sasaran strategis ini tidak ada target pada triwulan I. Pencapaian indikator kinerja ini dapat dilihat dari hasil penilaian dari Inspektorat yang umumnya didapatkan pada triwulan II. Meskipun demikian, seluruh proses dan komponen pendukung pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) telah dilaksanakan secara bertahap dan terukur oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar. Namun, proses dalam pencapaian indikator ini telah dilaksanakan oleh Dinas seperti mengunggah dokumen pemenuhan SAKIP pada website esr.menpan.go.id dan E-Sakip Banjar. Dokumen perencanaan dan kinerja masih dalam tahap penyempurnaan awal tahun, seperti perjanjian kinerja, rencana aksi, rencana kerja, manajemen resiko.

4) ***Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah***

Indikator Kinerja ***Nilai Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi***, yang diampu oleh Plt Sekretaris. Target pada tahun 2026 adalah Predikat A. Sampai dengan Triwulan I persentase capaian masih 0 Nilai Indeks. Adapun indikator ini didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, menunjang kegiatan kesekretariatan. Hasil Penilaian SAKIP dikeluarkan antara TW IV. Nilai IKKI Disnakertrans Kab.Banjar untuk Tahun 2025 sebesar 91.71 Nilai Indeks alau kategori A (Memuaskan).

5) ***Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Perencanaan. Indikator kinerja pada sasaran kinerja ini adalah ***Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan*** dengan realisasi 25% dari target 25%. Dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja ini sebesar 100%. Adapun dokumen

yang telah disusun pada triwulan ini yaitu Perjanjian Kinerja, Renja tahun 2027, Rencana Aksi, DPA tahun 2026, laporan moneyv bulan Januari sampai bulan Maret, dan laporan kinerja triwulan I.

6) ***Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu oleh Kasubag Keuangan dengan Indikator kinerja *Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan* terealisasi 25% dari target 25% Dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja ini sebesar 100%. Pencapaian ini didapat dari penyusunan laporan keuangan bulanan, triwulan I, pembayaran gaji dan tunjangan serta honorarium pejabat pengelola keuangan.

7) ***Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas* terealisasi 25% dari target 25% Dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja ini sebesar 100%. Pada pencapaian kinerja ini direalisasikan dengan penyusunan laporan kepegawaian seperti laporan pengembangan kompetensi triwulan I dan bimbingan teknis

8) ***Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas* terealisasi 25% dari target 25% dengan capaian 100%. Pada pencapaian kinerja ini direalisasikan dengan belanja rutin seperti ATK, logistik kantor, barang cetak dan penggandaan serta penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD.

9) ***Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah* terealisasi 50% dari target 50% dengan capaian 100%. Dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja ini sebesar 100%. Pada pencapaian kinerja ini direalisasikan dengan pengadaan unit Komputer, printer, dan microphone videoconference system.

10) Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas terealisasi 25% dari target 25% dengan capaian 100%. Pada pencapaian kinerja ini direalisasikan dengan penyusunan laporan pembayaran listrik dan air serta pembayaran honorarium PTT dan pembayaran BPJS.

11) Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas terealisasi 25% dari target 25% dengan capaian 100%. Pada pencapaian kinerja ini direalisasikan dengan penyusunan laporan pemeliharaan BMD berupa pemeliharaan kendaraan dinas jabatan 1 unit, pembayaran pajak kendaraan operasional lapangan, sebanyak 3 unit.

12) Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan

Indikator Kinerja *Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi*, yang diampu oleh Kasi Penempatan Tenaga Kerja. Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi sebanyak 225 orang dari target 125 orang, dengan capaian kinerja 100%. Pencapaian kinerja ini direalisasikan dengan Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar sampai dengan TW I sebanyak 225 Orang

13) Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis

Indikator Kinerja *Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak*, yang diampu oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dengan target 10% dan realisasi 0,84% dengan capaian 8,4%. Adapun perhitungannya didapatkan dari Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 4 Perusahaan, dan Jumlah Perusahaan yang dibina sebanyak 474 Perusahaan, sehingga $4 / 474 \times 100 = 0,84\%$.

14) Meningkatnya kepatuhan Perusahaaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan

Indikator Kinerja *Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)*, yang diampu oleh Plt Kasi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial dengan target 11,25% dan realisasi kinerja 0,84%. didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Jumlah Perusahaan yang aktif mensahkan Peraturan Perusahaan sebanyak 4 Perusahaan; Jumlah Perusahaan yang dibina 474 sebanyak Perusahaan; sehingga $4 / 474 \times 100 = 0,84\%$.

15) ***Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial***

Indikator Kinerja *Persentase Fasilitas Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan*, yang diampu oleh Plt Kasi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial dengan target 100% dan realisasi 100% dengan capaian 100%. didapatkan dari perhitungan sedanagi berikut:

Jumlah perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan ke Disnaker sebanyak 2 Perkara; Jumlah perselisihan Hubungan Industrial yang dilaporkan sebanyak 2 Perkara, sehingga $2 / 2 \times 100 = 100\%$.

3. Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja

Adapun untuk Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja dari realisasi kinerja pada sasaran strategis dan sasaran kinerja pada Triwulan I adalah sebagai berikut:

- 1) Sasaran Strategis yang pertama ***Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja*** dengan ***Indikator Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)***.

Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat penempatan tenaga kerja antara lain keterbatasan lowongan kerja yang tersedia, kesesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri, serta dinamika kondisi pasar kerja di tingkat daerah maupun nasional.

Persentase pencari kerja yang berhasil ditempatkan sampai dengan Triwulan I Tahun 2026 adalah sebesar 16 persen. Capaian ini menunjukkan bahwa sebagian pencari kerja yang terdaftar telah berhasil difasilitasi penempatannya melalui berbagai mekanisme pelayanan ketenagakerjaan, baik penempatan di dalam

daerah, luar daerah maupun luar negeri. Meskipun demikian, masih terdapat pencari kerja yang belum terserap ke dalam dunia kerja sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan efektivitas layanan penempatan tenaga kerja

Faktor pendukung :

- a) Berdasarkan data sampai dengan Triwulan I Tahun 2026, jumlah pencari kerja yang berhasil ditempatkan sebanyak 36 orang, sedangkan jumlah pencari kerja yang terdaftar sebanyak 225 orang.
- b) Ketersediaan database pencari kerja (AK1) yang mendukung proses identifikasi dan penempatan tenaga kerja.
- c) Pelaksanaan program penempatan tenaga kerja seperti job fair serta mekanisme penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN yang berjalan.
- d) Pemanfaatan sistem informasi ketenagakerjaan yang membantu proses pencocokan (matching) antara pencari kerja dan lowongan kerja.
- e) Kompetensi petugas pengantar kerja yang berperan dalam memfasilitasi proses seleksi dan penempatan tenaga kerja.
- f) Adanya kerja sama dengan perusahaan dalam penyediaan informasi lowongan kerja bagi pencari kerja.

Faktor penghambat :

- a) Keterbatasan jumlah lowongan kerja dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar.
- b) Terjadinya mismatch antara kualifikasi pencari kerja dengan kebutuhan industri.
- c) Persyaratan perusahaan yang cukup tinggi, seperti pengalaman kerja, keterampilan khusus, maupun batasan usia.
- d) Masih rendahnya minat pencari kerja untuk bekerja di luar daerah maupun luar negeri.
- e) Kondisi ekonomi dan investasi yang fluktuatif yang mempengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja.
- f) Persaingan tenaga kerja antar daerah yang semakin ketat.

Berdasarkan kondisi tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar perlu terus berupaya meningkatkan upaya dalam memperluas kesempatan kerja melalui penguatan layanan informasi pasar kerja, peningkatan kualitas dan

kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi, serta memperkuat kemitraan dengan dunia usaha dan industri guna meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Banjar.

Solusi Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja fokus Tahun 2026 ini dan kedepannya adalah dengan mengoptimalkan Pelatihan Kerja berbasis kompetensi ketimbang rekrutmen pelatihan dari usulan musrenbang. Program Pelatihan akan intens dilaksanakan mulai triwulan II 2026.

2) Sasaran Strategis yang kedua ***Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja*** dengan Indikator ***Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan***.

Pada Triwulan I Tahun 2026, indikator Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan belum menunjukkan realisasi capaian karena proses pengumpulan dan verifikasi data masih berlangsung, dan hasil akhir baru akan terakumulasi pada Triwulan IV (absolute 4). Hal ini disebabkan oleh pola pelaporan lembaga penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dan perusahaan peserta yang umumnya dilakukan secara tahunan.

Namun demikian, berdasarkan hasil monitoring sementara dan kegiatan pembinaan hubungan industrial yang telah dilakukan, terdapat indikasi peningkatan kepesertaan tenaga kerja dalam program perlindungan sosial ketenagakerjaan, baik melalui BPJS Ketenagakerjaan maupun program fasilitasi penyelesaian hubungan industrial. Upaya intensif tersebut menunjukkan arah positif terhadap pencapaian target indikator sebesar 29,76% pada akhir tahun. Adapun upaya yang dilakukan yaitu terus melakukan koordinasi dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan terkait verifikasi data penerima manfaat serta menghimpun data penerima manfaat dari dinas-dinas terkait.

Faktor Pendukung :

- Kerja sama aktif dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam memperluas cakupan kepesertaan pekerja formal dan non-formal.
- Pelaksanaan sosialisasi perlindungan ketenagakerjaan kepada perusahaan dan pekerja, termasuk pemahaman mengenai hak-hak pekerja sesuai peraturan perundangan.

- Peningkatan fungsi pengawasan dan pembinaan hubungan industrial melalui mediasi dan penyelesaian perselisihan kerja yang cepat dan tepat.
- Adanya peningkatan kesadaran perusahaan besar dan menengah untuk memenuhi kewajiban normatif ketenagakerjaan setelah dilakukan monitoring bersama tim pengawas ketenagakerjaan

Faktor penghambat :

- Masih rendahnya kepatuhan sebagian perusahaan kecil dan mikro dalam mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- Keterbatasan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan, sehingga intensitas pemeriksaan perusahaan belum optimal.
- Kurangnya data terintegrasi antara Disnakertrans, BPJS Ketenagakerjaan, dan instansi terkait, yang menghambat verifikasi realisasi peserta perlindungan kerja.
- Faktor administrasi dan pelaporan yang tidak serentak antar perusahaan, sehingga sebagian data baru masuk pada periode akhir tahun.

Beberapa wacana dalam Upaya Perbaikan dan Solusi diantaranya

- Membangun sistem database terpadu antara Disnakertrans dan BPJS Ketenagakerjaan untuk mempermudah verifikasi dan validasi data kepesertaan.
- Melaksanakan sosialisasi dan inspeksi terpadu terhadap perusahaan yang belum memenuhi kewajiban perlindungan tenaga kerja, khususnya UKM dan sektor informal.
- Meningkatkan sinergi dengan asosiasi pengusaha (Apindo) dan serikat pekerja dalam mendorong kesadaran dan kepatuhan norma kerja.
- Memberikan penghargaan (award) kepada perusahaan patuh sebagai insentif non-finansial untuk meningkatkan motivasi kepatuhan.
- Menetapkan target monitoring Triwulan IV berbasis data real-time, agar hasil akhir lebih akurat dan menggambarkan capaian perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh.

Secara umum, meskipun belum terdapat nilai capaian kuantitatif pada Triwulan I, arah kinerja menunjukkan tren positif dengan meningkatnya jumlah pekerja yang difasilitasi melalui program perlindungan sosial dan hubungan industrial. Dengan penguatan koordinasi data, pembinaan perusahaan, serta sinergi antar instansi,

target 29,76% pekerja terlindungi sesuai ketentuan diyakini dapat tercapai pada akhir tahun 2026.

3) **Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**, merupakan sasaran Kepala Perangkat Daerah untuk Program Kegiatan Kesekretariatan. Dimana indikatornya **Nilai SAKIP Perangkat Daerah**. Pada indikator sasaran strategis ini tidak ada target pada Triwulan I. Pada Triwulan I Tahun 2026, indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah belum menunjukkan realisasi capaian karena hasil evaluasi dan penilaian resmi dari Inspektorat Daerah serta Kementerian PANRB baru akan diterbitkan pada Triwulan IV. Meskipun demikian, seluruh proses dan komponen pendukung pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) telah dilaksanakan secara bertahap dan terukur oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.

Secara umum, progres pelaksanaan program dan kegiatan kesekretariatan telah menunjukkan arah peningkatan akuntabilitas, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, maupun pengendalian kinerja. Hal ini tercermin dari meningkatnya kualitas dokumen perencanaan dan pelaporan internal, kepatuhan terhadap tenggat waktu pelaporan, serta tersusunnya eviden kinerja sesuai standar penilaian SAKIP.

Faktor pendukung:

- Komitmen pimpinan perangkat daerah dalam memperkuat budaya kinerja dan penyelarasan antara perencanaan, pelaksanaan, serta pelaporan kinerja.
- Koordinasi yang baik dengan Bagian Organisasi Setda dan Inspektorat, khususnya dalam reviu dokumen perjanjian kinerja, laporan kinerja, dan rencana aksi perbaikan SAKIP.
- Pemanfaatan aplikasi perencanaan dan pelaporan berbasis SIPD RI dan e-SAKIP, yang membantu konsistensi data antarperiode pelaporan.
- Peningkatan kapasitas SDM di bidang perencanaan dan pelaporan, melalui bimbingan teknis dan pendampingan penyusunan dokumen kinerja..

Faktor penghambat:

- Hasil penilaian SAKIP bersifat tahunan, sehingga belum dapat diukur secara kuantitatif pada periode Triwulan I.

- Masih terdapat perbedaan format dan indikator antara versi terbaru pedoman SAKIP dengan implementasi di level perangkat daerah, sehingga perlu waktu untuk penyelarasan.
- Keterbatasan jumlah SDM analis kinerja di Subbag Perencanaan yang berdampak pada beban kerja tinggi saat penyusunan dokumen evaluasi.
- Pemanfaatan aplikasi e-SAKIP yang belum optimal, terutama dalam penginputan eviden pendukung dan verifikasi indikator output kegiatan. Adapun upaya yang dilakukan yaitu melakukan pemenuhan dokumen SAKIP sesuai dengan arahan serta melaksanakan penilaian mandiri SAKIP.

Hal yang diupayakan dalam kaitan Perbaikan kinerja dan Solusi seperti :

- Melakukan evaluasi mandiri SAKIP secara internal pada akhir Triwulan I untuk mengidentifikasi kelemahan dan memperbaiki eviden sebelum reviu Inspektorat.
- Mengoptimalkan pendampingan oleh Bagian Organisasi Setda guna memastikan kesesuaian dokumen dengan kriteria evaluasi terbaru dari KemenPANRB.
- Memperkuat integrasi data kinerja antara Subbag Perencanaan, Keuangan, dan Bidang Teknis agar konsistensi output dan outcome dapat dipertanggungjawabkan.
- Meningkatkan literasi aparatur tentang SAKIP dan manajemen kinerja, melalui pelatihan teknis penyusunan LKjIP, PK, dan Rencana Aksi Perbaikan Kinerja.
- Menyusun time schedule capaian kinerja per Triwulan I, agar seluruh eviden dapat terdokumentasi tepat waktu menjelang penilaian akhir tahun.

Walaupun belum terdapat nilai realisasi kuantitatif pada Triwulan I, pelaksanaan komponen SAKIP telah berjalan sesuai rencana dan menunjukkan peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja. Seluruh eviden perencanaan, pelaporan, dan pengendalian kinerja telah disiapkan untuk mendukung target Nilai SAKIP sebesar 81 dengan predikat “A (Memuaskan)”.

Dengan adanya konsistensi koordinasi lintas bidang, peningkatan kompetensi aparatur, dan penguatan budaya kinerja berbasis hasil (result oriented performance), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar optimis dapat mempertahankan bahkan meningkatkan nilai SAKIP pada penilaian akhir tahun 2026.

Dibawah ini adalah penjelasan mengenai pencapaian target kinerja dari sasaran strategis dan sasaran kinerja perangkat daerah mulai eselon III / eselon IV berdasarkan Tabel 2 diatas:

4) **Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah**

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Perencanaan. Indikator kinerja pada sasaran kinerja ini adalah *Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan* menunjukkan kinerja yang optimal dengan capaian 100% dari target 25%, menandakan bahwa seluruh dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi telah disusun serta disampaikan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Peningkatan capaian ini mencerminkan efektivitas koordinasi lintas bidang serta komitmen aparatur dalam menjaga akurasi dan ketepatan waktu pelaporan perencanaan. Kinerja tersebut juga didukung oleh keberhasilan pelaksanaan kegiatan strategis pada periode pelaporan sampai dengan Triwulan I, seperti Rencana Aksi 2026, Ranwal Renja, SK IKU Dan IK Disnakertrans 2026, RAK UNTUK Tahun 2027, Renja SIPD, LkJiP 2025, LKPJ Urusan Tenaga Kerja 2025 (Draft), LKPJ Urusan Transmigrasi 2025 (Draft), RFK s.d bulan maret, Verifikasi Data SIPD-RI (E-Walidata).

Faktor pendukung:

- Koordinasi yang baik antara Subbag Perencanaan dengan seluruh bidang teknis dalam pengumpulan data dan penyusunan dokumen perencanaan.
- Dukungan penuh dari pimpinan terhadap ketepatan waktu pelaporan dan validitas data perencanaan.
- Pemanfaatan aplikasi SIPD RI, e-Walidata, dan sistem pelaporan internal yang mempercepat proses verifikasi dan konsolidasi dokumen.
- Komitmen dan disiplin pegawai perencanaan dalam memenuhi tenggat waktu penyusunan dokumen Renja, Renstra, PK, RKT, dan laporan kinerja Triwulan I.

Faktor penghambat:

- Kurangnya inovasi dalam penyusunan program.
- Perubahan kebijakan pusat/daerah.
- Perbedaan persepsi terkait indikator dan target kinerja. Keterbatasan SDM analisis perencanaan, sehingga pembagian tugas masih harus dilakukan secara paralel dengan pengawasan ketat oleh Kasubag.

Adapun upaya yang dilakukan dan Solusi dengan melakukan beberapa improvisasi

- Menyusun jadwal kerja terperinci per-Triwulan (timeline planning) agar penyusunan dokumen perencanaan lebih terkontrol dan tidak menumpuk pada satu periode.
- Melaksanakan koordinasi rutin lintas bidang untuk memastikan sinkronisasi data perencanaan, anggaran, dan evaluasi kinerja.
- Meningkatkan kompetensi SDM perencanaan melalui pendalaman penggunaan aplikasi SIPD RI dan Simondalev Bappedalitbang.
- Melakukan validasi dan reviu dokumen secara berjenjang sebelum dikirimkan ke Bappedalitbang, guna menjamin mutu dan akurasi data.
- Mengoptimalkan dukungan digitalisasi arsip perencanaan, agar proses pelaporan dan monitoring dokumen dapat dilakukan lebih cepat dan efisien.

Untuk mencapai target 100% pada akhir tahun, sejumlah langkah perbaikan akan dilakukan. Pertama, memperkuat koordinasi lintas perangkat daerah melalui rapat konsolidasi rutin yang memastikan kesesuaian antara dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi. Kedua, meningkatkan pendampingan teknis bagi perangkat daerah yang masih mengalami kendala dalam penyusunan dokumen, terutama terkait regulasi terbaru. Ketiga, mempercepat proses verifikasi dan validasi data pendukung dokumen agar kesalahan dapat segera diperbaiki sebelum finalisasi. Keempat, mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi perencanaan dan pelaporan kinerja untuk meminimalisasi keterlambatan penyusunan. Kelima, memperkuat mekanisme monitoring internal melalui pengawasan berkala sehingga progres penyusunan dokumen dapat terpantau lebih efektif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan pada Triwulan IV seluruh perangkat daerah dapat menyelesaikan dokumen sesuai ketentuan, sehingga target 100% dapat tercapai secara optimal.

5) ***Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu oleh Kasubag Keuangan dengan Indikator kinerja *Persentase Laporan Keuangan sesuai*, menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan capaian 100% dari target 25%, yang berarti seluruh dokumen keuangan

telah disusun, diverifikasi, dan dilaporkan tepat waktu serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kinerja optimal ini mencerminkan efektivitas pengelolaan keuangan perangkat daerah, baik dalam aspek penatausahaan, pelaporan realisasi anggaran, penyusunan laporan keuangan, maupun kepatuhan terhadap regulasi keuangan daerah. Seluruh laporan keuangan Triwulan I telah disampaikan tepat waktu kepada BPKPAD Kabupaten Banjar, dengan kelengkapan dokumen pendukung seperti SPJ, SPP, SPM, serta dokumen pertanggungjawaban belanja yang telah diverifikasi secara berjenjang.

Keberhasilan capaian ini juga menunjukkan bahwa sistem pengawasan internal dan mekanisme kontrol anggaran di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar telah berjalan secara konsisten dan efektif.

Faktor pendukung:

- Komitmen atasan yang mendukung penuh akuntabilitas organisasi.
- Aplikasi tidak mengalami gangguan serta petugas operator yang teliti, cepat dan tepat waktu.

Faktor penghambat:

- Kendala teknis aplikasi SIPD RI, seperti gangguan sistem dan pemeliharaan server yang menyebabkan keterlambatan proses input SPP dan SPM pada beberapa periode.
- Masih adanya kekurangan dokumen SPJ dari beberapa kegiatan karena keterlambatan penyampaian berkas pendukung dari bidang pelaksana.
- Proses rekonsiliasi Barang Milik Daerah (BMD) dengan BPKPAD yang memerlukan waktu lebih lama, terutama dalam pencocokan nilai aset dan penyusutan.

Upaya dan solusi yang dilakukan dalam perbaikan kinerja seperti mengoptimalkan SDM yang tersedia, melaksanakan penyusunan laporan keuangan dan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap realisasi anggaran setiap Triwulan I. Serta **Memperkuat sistem pengawasan internal dan validasi berjenjang**, agar seluruh laporan keuangan memenuhi prinsip tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat prosedur.

Capaian 100% dari target 25% menunjukkan bahwa Subbag Keuangan berhasil mempertahankan kinerja akuntabilitas pengelolaan keuangan yang sangat baik, dengan tingkat kepatuhan penuh terhadap regulasi keuangan daerah.

Seluruh proses pelaporan berjalan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan oleh BPKPAD dan Inspektorat.

Dengan peningkatan kualitas SDM, optimalisasi aplikasi keuangan daerah, dan penguatan koordinasi lintas bidang, kinerja pengelolaan keuangan pada Triwulan IV diharapkan tetap stabil dan mendukung peningkatan nilai akuntabilitas kinerja (SAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar secara keseluruhan.

6) ***Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas* terealisasi 25% dengan capaian 100%, menunjukkan bahwa seluruh proses administrasi kepegawaian di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar telah dilaksanakan secara tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan peraturan kepegawaian yang berlaku.

Pencapaian ini menggambarkan peningkatan kualitas manajemen kepegawaian yang lebih tertata, baik dalam aspek pengelolaan data pegawai, pengusulan kenaikan pangkat, penilaian kinerja (SKP), pengelolaan cuti dan absensi, hingga pelaksanaan diklat dan bimtek peningkatan kompetensi ASN.

Faktor Pendukung:

- Adanya koordinasi dengan pelaksana bimtek.

Faktor Penghambat:

- Adanya ketidaksesuaian antara rencana diklat dengan pelaksanaan diklat pada pegawai.
- tidak bisa di prediksi jadwal terkait adanya penyelenggaraan Bimtek harus menunggu surat undangan Bimtek dari BKD

Adapun upaya yang dilakukan yaitu melaksanakan koordinasi mengenai rencana pelaksanaan bimtek pada pegawai.

7) ***Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas* terealisasi 25% dari target 25% dengan capaian 100%.

Faktor pendukung:

- Adanya koordinasi dengan bidang terkait kegiatan yang ditunjang oleh sekretariat.
- adanya kerjasama yang baik terhadap pihak terkait dalam pelaksanaan kegiatan
- Kegiatan penyediaan bahan komponen listrik telah terlaksana dengan realisasi mencapai 100%
- kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor telah terlaksana dengan realisasi mencapai 100%
- kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor telah terlaksana dengan realisasi mencapai 100%

Faktor penghambat:

- Adanya permintaan dari bidang terkait pengadaan yang ditunjang oleh sekretariat seperti keperluan untuk pembelian bahan terkait dalam instalasi listrik tidak bisa diprediksi
- pembelian memakai E Katalog membuat pekerjaan sedikit terlambat proses dapat memakan waktu yang lama

Adapun upaya yang dilakukan yaitu melaksanakan pengadaan rutin perlengkapan kantor seperti atk, bahan logistik kantor dan pemeliharaan rutin pada awal setiap triwulan.

8) ***Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah* terealisasi 50% dengan capaian 100%.

Faktor Pendukung dalam Pencapaian Kinerja:

- Arahan pimpinan ,adanya koordinasi yang baik dengan atasan, Kerjasama dari staff sampai dengan pimpinan
- adanya dana anggaran kegiatan

Hambatan dalam Pencapaian Kinerja:

- Proses administrasi pengadaan yang cukup panjang dimana tahapan mulai dari perencanaan, verifikasi, hingga persetujuan membutuhkan waktu sehingga berpotensi memperlambat pelaksanaan.
- Keterbatasan ketersediaan barang di penyedia

9) **Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah**

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas* terealisasi 25% dari target 25% dengan capaian 100%.

Faktor Pendukung dalam Pencapaian Kinerja:

- Arahan pimpinan ,adanya koordinasi yang baik dengan atasan, Kerjasama dari staff sampai dengan pimpinan
- adanya dana anggaran kegiatan

Hambatan dalam Pencapaian Kinerja:

- Proses administrasi pengadaan yang cukup panjang dimana tahapan mulai dari perencanaan, verifikasi, hingga persetujuan membutuhkan waktu sehingga berpotensi memperlambat pelaksanaan.
- listrik dan jasa pengolahan sampah dalam proses administrasi terkadang lambat dan waktu mengecek tagihan di Aplikasi belum muncul jumlah angkanya
- servis peralatan dan perlengkapan kantor
 - harus membuat janji terlebih dahulu dengan tukang servis AC mengenai jadwal perbaikan
 - waktu dalam penyervisan barang peralatan kantor terkadang tidak dapat diprediksi kapan selesainya

Upaya yang dilakukan:

- 1) Dilakukannya penyesuaian data administrasi seperti perbaikan kesesuaian SK dengan rekening pembayaran.
- 2) Adanya upaya adaptasi terhadap perubahan sistem pembayaran dan sistem keuangan yang sedang berlangsung.

3) Adanya inisiatif pengguna anggaran yang menalangi sementara pembayaran jasa service peralatan perlengkapan kantor sehingga operasional tetap berjalan

Beberapa spesifikasi peralatan/mesin tidak selalu tersedia secara langsung sehingga perlu waktu pemesanan. Upaya yang dilakukan melakukan pembayaran rutin jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik, pembayaran gaji ASN PPPTKPW serta pembayaran BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan tepat waktu. Capaian 100% dari target 25% menunjukkan bahwa pelayanan jasa penunjang umum pada Triwulan I berjalan sangat efektif dan mendukung kelancaran seluruh kegiatan perangkat daerah.

Manajemen fasilitas, logistik, dan sarana pendukung telah dilakukan secara tertib, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan internal. Dengan penguatan sistem pelayanan, peningkatan efisiensi operasional, serta dukungan SDM dan sarana yang memadai, kinerja Subbag Umum dan Kepegawaian di bidang jasa penunjang pelayanan umum diharapkan tetap stabil dan berkinerja tinggi pada Triwulan IV, guna menjaga keberlanjutan pelayanan publik dan administrasi internal yang berkualitas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.

10) ***Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas* terealisasi 25% dari target 25% dengan capaian 100%, yang menunjukkan bahwa seluruh kegiatan pemeliharaan, pengelolaan, dan optimalisasi sarana-prasarana telah dilaksanakan dengan sangat baik dan sesuai kebutuhan organisasi.

Peningkatan kinerja ini ditandai dengan terselenggaranya pemeliharaan rutin serta perbaikan sarana kerja dan fasilitas operasional kantor, seperti perawatan gedung, jaringan listrik, perangkat IT, perabot kantor, kendaraan dinas, serta kebersihan lingkungan kerja. Selain itu, pelaksanaan inventarisasi dan penataan Barang Milik Daerah (BMD) juga telah dilakukan secara berkala sesuai dengan ketentuan dari BPKPAD, sehingga data aset perangkat daerah menjadi lebih tertib, akurat, dan mudah ditelusuri.

Faktor pendukung:

- Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana yang baik, berdasarkan hasil identifikasi dan usulan dari setiap bidang di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Dukungan anggaran operasional dan pemeliharaan yang memadai sehingga pelaksanaan perawatan dan pengadaan kecil dapat dilakukan tepat waktu.
- Kedisiplinan petugas penanggung jawab aset dan sarana prasarana dalam melaksanakan pemeliharaan rutin dan pengawasan kondisi fasilitas kantor.
- Koordinasi yang efektif dengan BPKPAD Kabupaten Banjar, khususnya dalam pencatatan, pelaporan, dan validasi data BMD.
- Kesadaran pegawai dalam menjaga kebersihan dan ketertiban fasilitas kerja, yang berkontribusi terhadap kualitas lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Faktor penghambat:

- Beberapa sarana dan prasarana sudah berusia tua, sehingga membutuhkan biaya perawatan yang relatif tinggi dan perbaikan lebih sering.
- Keterbatasan tenaga teknis perawatan (tukang, teknisi listrik, dan IT support) di internal dinas menyebabkan sebagian perbaikan harus menggunakan jasa pihak ketiga.
- Waktu pelaksanaan pengadaan dan pemeliharaan sering tergantung pada proses administrasi SIPD, yang membutuhkan waktu verifikasi dari pihak terkait.
- Ruang penyimpanan barang dan arsip masih terbatas, sehingga penataan logistik belum sepenuhnya optimal. belum ada bangunan yang akan di rehab kembali masih mempersiapkan pemberkasan Administrasi terkait rehab gedung baru.

Adapun upaya yang dilakukan yaitu melakukan

- pemeliharaan gedung berupa perbaikan-perbaikan dan pemeliharaan peralatan maupun mesin serta pemeliharaan kendaraan dinas jabatan maupun operasional. Melakukan pemetaan kondisi sarana dan prasarana (asset mapping) untuk menentukan prioritas pemeliharaan dan penggantian barang inventaris yang sudah tidak layak.

- Mengusulkan anggaran penggantian dan peningkatan fasilitas kerja dalam perencanaan tahun berikutnya untuk menjaga efisiensi dan kenyamanan lingkungan kerja.
- Mengoptimalkan kerja sama dengan pihak ketiga atau teknisi rekanan untuk mempercepat perbaikan sarana tanpa mengganggu aktivitas pelayanan.
- Menetapkan jadwal pemeliharaan rutin (preventive maintenance) agar kerusakan dapat diminimalkan sebelum menimbulkan gangguan operasional.
- Menata ulang tata letak ruang dan logistik kantor, serta memperluas ruang penyimpanan untuk mendukung penataan aset yang lebih efisien dan terorganisir

Capaian 100% dari target 25% menunjukkan bahwa pengelolaan dan pemeliharaan sarana prasarana perangkat daerah pada Triwulan I telah berjalan dengan sangat baik, tertib, dan sesuai ketentuan.

Seluruh kebutuhan operasional perangkat daerah dapat dipenuhi secara tepat waktu dan berkualitas, mendukung kelancaran pelayanan serta kenyamanan kerja pegawai.

Dengan terus menjaga konsistensi perencanaan, pengawasan, dan pemeliharaan aset secara berkala, kinerja pengelolaan sarana dan prasarana pada Triwulan IV diharapkan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan, guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berkelanjutan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar.

11) *Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan*

Indikator Kinerja *Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi*, yang diampu oleh Kasi Penempatan Tenaga Kerja. Realisasi sebanyak 225 orang dari target 125 orang dengan capaian 100%. Peningkatan ini tidak terlepas dari optimalisasi layanan bursa kerja online dan offline, termasuk pemanfaatan sistem informasi pasar kerja (SIPK), aplikasi SIAPkerja Kemnaker, serta kegiatan bursa kerja khusus (BKK) yang diselenggarakan di sekolah-sekolah menengah kejuruan dan lembaga pelatihan kerja.

Melalui berbagai kanal tersebut, pencari kerja memperoleh kemudahan dalam mengakses lowongan kerja sesuai dengan bidang dan keterampilan masing-masing. Capaian di atas target juga menunjukkan bahwa upaya komunikasi dan kerja sama antara Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan serta lembaga pendidikan vokasi telah berjalan efektif, sehingga memperluas jangkauan informasi lowongan kerja yang tersedia bagi masyarakat.

Faktor pendukung:

- Pemanfaatan sistem digital dan media sosial (website, facebook, instagram, dan kanal Disnakertrans) untuk publikasi informasi lowongan kerja secara cepat dan luas.
- Peran Bursa Kerja Khusus (BKK) di sekolah-sekolah yang menjadi mitra strategis dalam penyebarluasan informasi lowongan kepada lulusan baru.
- Tingginya minat pencari kerja terhadap layanan antar kerja dan informasi lowongan, baik secara daring maupun melalui loket layanan langsung.
- Peningkatan kapasitas petugas penempatan tenaga kerja dalam mengelola data lowongan dan melakukan rujukan kerja sesuai bidang kompetensi.

Faktor penghambat:

- Masih ada pencari kerja yang belum memahami cara mengakses layanan daring, terutama kalangan usia produktif non-digital.
- Fluktuasi jumlah lowongan kerja dari perusahaan menyebabkan variasi jumlah informasi yang dapat disebarakan setiap periode.
- Keterbatasan anggaran promosi dan publikasi informasi pasar kerja yang menghambat intensitas sosialisasi di lapangan serta JobFair yang mungkin tidak dilaksanakan di Triwulan Ini.
- Kurangnya integrasi sistem informasi antar lembaga (BKK, BLK, dan Dinas Tenaga Kerja) sehingga data belum sepenuhnya real-time.

Upaya yang dilakukan Mendorong kemitraan aktif dengan perusahaan untuk membuka lebih banyak lowongan kerja dan memperbarui data secara berkala sehingga lowongan yang tersedia lebih mencerminkan kebutuhan pasar kerja saat ini. Meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat, khususnya pencari kerja dan penyandang disabilitas, agar mereka mengetahui pentingnya dokumen AK/1 serta

keberadaan dan fungsi Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan. Mungkin kedepannya juga bisa dilakukan beberapa hal seperti:

- Meningkatkan jangkauan publikasi lowongan kerja melalui platform digital, papan informasi interaktif, dan kerja sama dengan media lokal.
- Melaksanakan pelatihan literasi digital bagi pencari kerja, agar lebih mudah memanfaatkan layanan daring seperti SIPK dan SIAPkerja.
- Meningkatkan koordinasi dengan perusahaan dan instansi pemerintah agar data lowongan kerja yang tersedia selalu mutakhir.
- Mengadakan bursa kerja keliling (mobile job fair) di kecamatan-kecamatan untuk memperluas akses masyarakat terhadap informasi kerja.
- Mengembangkan sistem integrasi data antar unit kerja (BKK, BLK, dan Bidang Tenaga Kerja) guna mempercepat penyebaran informasi lowongan.

Dengan optimalisasi sistem digital, perluasan kerja sama lintas sektor, dan peningkatan jangkauan sosialisasi di wilayah pedesaan, kinerja penyebaran informasi pasar kerja di Kabupaten Banjar berpotensi terus meningkat pada Triwulan IV, serta berkontribusi langsung pada penurunan tingkat pengangguran dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja lokal.

12) *Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis*

Indikator Kinerja *Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak*, yang diampu oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dengan target 10% dan realisasi 0.84% dengan capaian 8,4%. Hasil ini menggambarkan adanya peningkatan signifikan dalam penerapan prinsip-prinsip hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di lingkungan perusahaan di Kabupaten Banjar. Kinerja yang melampaui target ini merupakan buah dari pembinaan intensif dan kolaboratif antara Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha (Apindo).

Upaya yang dilakukan meliputi pembinaan kelembagaan hubungan industrial, sosialisasi norma ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan kerja secara bipartit, serta fasilitasi perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perusahaan (PP).

Capaian ini juga menunjukkan meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya dalam penerapan norma

kerja yang layak (decent work), seperti pengupahan sesuai ketentuan, jaminan sosial ketenagakerjaan.

Faktor pendukung:

- Aktifnya Perusahaan dalam Pelaporan Perautan Perusahaan (PP) sebanyak 4 Perusahaan dan 526 PKWT
- Perusahaan Antusias dalam Mengikuti Kegiatan Dinas dalam penyelesaian perselisihan
- Perangkat Hukum yang mengatur tentang BPJS Ketenagakerjaan Semakin Memadai, Memfasilitasi perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja rentan di wilayah kabupaten banjar sebanyak 19.150 (Sembilan Belas Ribu Seratus Lima Puluh) orang pekerja Rentan.
- Terlaksananya kegiatan Rapat Kordinasi dengan seluruh Pembakal diKecamatan Martapura Timur terkait Gerakan Melindungi Pekerja Rentan(GEMPAR) yang akan diikutsertakan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaansebanyak 20 Desa di kecamatan Martapura Timur dan pihak Kecamatan Martapura Timur.

Faktor penghambat:

- Masih adanya sebagian perusahaan kecil dan mikro yang belum memahami atau melaksanakan peraturan ketenagakerjaan secara menyeluruh.
- Keterbatasan jumlah tenaga pengawas dan mediator hubungan industrial, sehingga pembinaan lapangan belum merata di seluruh wilayah.
- Kendala koordinasi dengan perusahaan di sektor informal, yang sering tidak memiliki struktur hubungan industrial formal.
- Masih terbatasnya implementasi PKB dan PP di perusahaan skala menengah ke bawah.
- Kurangnya anggaran untuk kegiatan sosialisasi langsung dan pembinaan lapangan di perusahaan yang jauh dari pusat pemerintahan.

Upaya yang dilakukan Perlu ada penguatan regulasi pelaporan ketenagakerjaan, termasuk pemberian sanksi administratif kepada perusahaan yang tidak melaporkan PP atau data pekerjanya sebagai bentuk penegakan hukum yang efektif, bila memungkinkan pihak Dinas dapat merancang program penghargaan atau insentif

non-finansial (seperti sertifikat kepatuhan) kepada perusahaan yang secara konsisten menerapkan tata kelola kerja layak, guna memotivasi yang lain. Solusi yang lain mungkin juga penting untuk dipertimbangkan seperti:

- Meningkatkan intensitas pembinaan dan sosialisasi regulasi ketenagakerjaan secara berjenjang, terutama bagi perusahaan kecil dan menengah.
- Menambah jumlah dan kapasitas tenaga pengawas serta mediator hubungan industrial untuk memperluas jangkauan pengawasan dan penanganan kasus.
- Mengoptimalkan peran Forum Komunikasi Tripartit Kabupaten Banjar sebagai wadah dialog dan penyelesaian potensi konflik ketenagakerjaan.
- Mendorong perusahaan menyusun dan mendaftarkan PKB atau PP sebagai bentuk komitmen terhadap hubungan industrial yang tertib dan transparan.
- Mengembangkan sistem pelaporan daring (e-reporting) bagi perusahaan dalam penerapan norma ketenagakerjaan, agar pembinaan lebih efisien dan real-time.

Capaian 8,4% dari target 10% menunjukkan bahwa Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan cukup berhasil dari target kinerja dengan baik.

Hal ini menandakan adanya peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap norma dan prinsip hubungan industrial yang sehat, serta terciptanya iklim kerja yang lebih kondusif, adil, dan produktif di Kabupaten Banjar.

Dengan memperkuat kapasitas pengawasan, memperluas pembinaan bagi perusahaan kecil dan menengah, serta memperkuat dialog sosial antara pemangku kepentingan, kinerja peningkatan hubungan industrial yang harmonis berpotensi terus meningkat pada Triwulan IV, mendukung pencapaian sasaran strategis peningkatan perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat pekerja.

13) *Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan*

Indikator Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan), yang diampu oleh Plt Kasi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial dengan target 11,25% dan realisasi kinerja 7,84%. Capaian ini menggambarkan bahwa tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan masih jauh dari harapan, terutama dalam penerapan peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), serta kepesertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil ini menunjukkan adanya penurunan kinerja dibanding target yang ditetapkan, yang disebabkan oleh beberapa kendala lapangan dan keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaan pembinaan serta pengawasan norma ketenagakerjaan.

Aktivitas -aktivas yang dilakukan dalam rangka pencapaian sasaran kinerja sebagai berikut:

- .Memfasilitasi Pengoreksian Draft Peraturan Perusahaan dan Draft PI(WT yang diajukan oleh Perusahaan
- Mengidentifikasi proses Pengkoreksian Draft PKWT yang diajukan oleh Pihak Perusahaan;
- Melakukan kordinasi dengan pihak Perusahaanterkait muatan materi Peraturan Perusahaan;
- melaksanakan kegiatan Rapat Kordinasi Internal Bidang Hubungan Industrial dengan bidang di lingkungan Dinas Tenaga kerja & Transmigrasi Kabupaten Banjar terkait fasiltasi pembinaan terhadap perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar;
- Memfasilitasi perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerjarentan di wilayah kabupaten banjar sebanyak 19.150 (Sembilan Belas Ribu Seratus Lima Puluh) orang pekerja Rentan;
- Melaksanakan kegiatan Rapat Kordinasi dengan seluruh Pembakal di Kecamatan Martapura Timur terkait Gerakan Melindungi Pekerja Rentan (GEMPAR) yang akan diikutsertakan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 20 Desa di kecamatan Martapura Timur dan pihak Kecamatan Martapura Timur.

Faktor Pendukung yang telah ada namun perlu diperkuat:

- Tersedianya regulasi dan pedoman pelaksanaan norma ketenagakerjaan yang jelas, sebagai acuan pembinaan di lapangan.
- Adanya kemitraan dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan validasi data perusahaan peserta.
- Komitmen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan pembinaan dan sosialisasi reguler kepada perusahaan.
- Pemanfaatan sistem pelaporan online (seperti Wajib Lapo Ketenagakerjaan – WLKP) meski belum optimal.

Faktor penghambat:

- Rendahnya kesadaran sebagian perusahaan, terutama sektor usaha kecil dan menengah, dalam memenuhi kewajiban penyusunan PP/PKWT serta pendaftaran tenaga kerja ke BPJS Ketenagakerjaan.
- Keterbatasan jumlah petugas pengawas dan pembina ketenagakerjaan, sehingga monitoring dan verifikasi lapangan belum mencakup seluruh perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar.
- Kurangnya pelaporan kepatuhan dari perusahaan, baik secara manual maupun melalui sistem pelaporan daring.
- Minimnya sanksi administratif dan tindak lanjut hukum bagi pelanggaran norma ketenagakerjaan, yang membuat kepatuhan belum menjadi prioritas utama bagi pelaku usaha.
- Rendahnya koordinasi lintas sektor (Disnaker, BPJS Ketenagakerjaan, asosiasi pengusaha) dalam memastikan kepatuhan terpadu di tingkat daerah.

Upaya yang dilakukan terus menjalin hubungan baik dengan pihak Perusahaan karena tidak semua perusahaan memberikan ruang kepada Disnaker untuk melakukan pembinaan dan koordinasi di perusahaan. Penting juga untuk Membangun forum dialog dan komitmen bersama antara pemerintah daerah, pengusaha, dan serikat pekerja, untuk menciptakan kesadaran kolektif dalam penerapan norma kerja yang adil dan layak.

Capaian 7,84% dari target 11,25% menunjukkan bahwa kinerja pada indikator kepatuhan perusahaan terhadap aturan ketenagakerjaan masih belum optimal dan memerlukan perbaikan menyeluruh.

Meskipun upaya pembinaan telah dilakukan, rendahnya tingkat kepatuhan terutama pada kewajiban kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan penerapan PP/PKWT masih menjadi tantangan utama.

Diperlukan langkah strategis berupa penguatan sistem pengawasan, peningkatan kerja sama lintas instansi, serta digitalisasi pelaporan dan monitoring kepatuhan perusahaan.

Dengan implementasi langkah-langkah tersebut, kinerja pada indikator ini diharapkan meningkat signifikan pada Triwulan IV, sekaligus memperkuat perlindungan hak-hak tenaga kerja dan keberlanjutan hubungan industrial yang harmonis di Kabupaten Banjar.

14) *Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Indikator *Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* yang diampu oleh Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan target 100% dan realisasi 100% dengan capaian kinerja 100%. Capaian ini menggambarkan bahwa seluruh kasus atau potensi perselisihan hubungan industrial yang muncul di wilayah Kabupaten Banjar telah difasilitasi penyelesaiannya secara tepat waktu, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Target kinerja untuk sasaran kinerja Terlaksananya fasilitas penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan indikator Jumlah kasus perselisihan yang difasilitasi penyelesaiannya melalui mediasi/konsiliasi/arbitrase dengan target 30 perkara dimana untuk triwulan I telah tercapai jumlah Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi dengan hasil fasilitasi terdiri dari 2 Anjuran dan 2 masih dalam proses mediasi, selain itu juga Fasilitas Proses Penyelesaian perselisihan Hubungan industrial bagi pekerja melalui pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan terdiri dari 35 Perusahaan dengan 88 orang pekerja.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari efektivitas peran mediator hubungan industrial, yang telah melakukan proses mediasi, klarifikasi, dan penyusunan anjuran dengan pendekatan yang komunikatif dan profesional. Seluruh proses dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi.

Adapun penjabaran realisasi kinerja pada subBidang Hubungan Industrial dengan target dan realisasi sampai dengan Triwulan I adalah sebagai berikut :

- Terfasilitasinya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu sebanyak 4 orang pekerja dari 3 perusahaan di wilayah kabupaten banjar, dimana selain itu juga memfasilitasi konsultasi terhadap pihak pekerja terkait perselisihan hubungan industrial.
- Melaksanakan kegiatan fasilitasi penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Fasilitas Penyelesaian Ferselisihan Hubungan industrial, dimana telah melaksanakan fasilitasi penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebanyak 4 (empat) pekeria.

Faktor Pendukung:

- Kinerja mediator hubungan industrial yang profesional dan responsif dalam menangani laporan atau aduan perselisihan.
- Koordinasi yang baik dengan serikat pekerja, pengusaha, dalam menyelesaikan konflik secara damai dan terukur.
- Penerapan mekanisme mediasi yang cepat dan transparan, sehingga mencegah perselisihan berlarut hingga tahap litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
- Adanya basis data hubungan industrial dan kasus perselisihan sebelumnya, yang membantu proses analisis dan pengambilan keputusan.

Faktor penghambat :

- Masih adanya sebagian perusahaan yang kurang kooperatif dalam menghadiri panggilan mediasi atau melengkapi dokumen kasus.
- Keterbatasan jumlah mediator hubungan industrial aktif, sehingga beban kasus harus ditangani oleh personel terbatas.
- Kurangnya kesadaran sebagian pekerja terhadap prosedur formal penyelesaian perselisihan, sehingga beberapa kasus awalnya tidak tertangani sejak dini.
- Beberapa permasalahan hubungan kerja bersifat kompleks dan membutuhkan waktu penyelesaian lebih lama, terutama yang melibatkan PHI.

Upaya Perbaikan dan Solusi kedepannya bisa diterapkan :

- Meningkatkan jumlah dan kapasitas mediator hubungan industrial melalui pelatihan dan sertifikasi mediator sesuai standar nasional.
- Mendorong perusahaan dan pekerja untuk menyelesaikan perselisihan secara bipartit terlebih dahulu, sebelum masuk ke tahap mediasi formal.
- Meningkatkan sosialisasi prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada perusahaan dan serikat pekerja.
- Mengembangkan sistem pelaporan dan dokumentasi kasus berbasis digital, untuk mempercepat proses administrasi dan monitoring tindak lanjut.
- Mengoptimalkan peran Forum Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah dalam pencegahan potensi konflik ketenagakerjaan sejak dini.

Capaian 100% dari target 100% menunjukkan bahwa Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah berhasil melaksanakan tugas fasilitasi penyelesaian perselisihan secara efektif dan tepat waktu.

Kinerja ini mencerminkan konsistensi pelayanan mediasi yang profesional, netral, dan berorientasi pada penyelesaian damai, sekaligus memperkuat fungsi pemerintah daerah sebagai penengah dalam menjaga keharmonisan hubungan industrial.

Dengan penguatan kapasitas mediator, penerapan sistem pelaporan digital, serta peningkatan sinergi tripartit, kinerja fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Banjar diharapkan terus stabil dan berkelanjutan pada Triwulan IV, mendukung tercapainya iklim ketenagakerjaan yang produktif dan berkeadilan.

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

- 1) Sasaran Strategis yang pertama ***Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja dengan Indikator Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)***,

Sebagai pimpinan perangkat daerah, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar berperan sentral dalam memastikan arah kebijakan dan strategi operasional bidang ketenagakerjaan berjalan efektif, terukur, dan berorientasi pada peningkatan penempatan tenaga kerja lokal secara berkelanjutan. Program dan Kegiatan yang mendukung sasaran ini yaitu:

- a) **Program Penempatan Tenaga Kerja**, yang diampu oleh Kabid Tenaga Kerja dengan dukungan tiga Kegiatan yaitu :
 - Kegiatan : Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Kegiatan : Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota

Dalam upaya mencapai target kinerja dengan melaksanakan Penyediaan Informasi Pasar Kerja, Pendataan Lowongan Kerja, Sosialisasi Peluang Kerja. Melaksanakan Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi :

- Pelayanan Antar Kerja (PAK)
- Bursa Kerja (Job Fair) dan Rekrutmen Terbuka
- Berkolaborasi dengan industri dan dunia usaha dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis Kerja, Melaksanakan Penyaringan dan Pelatihan Calon Pekerja Migran, Melaksanakan Kerjasama dengan Perusahaan dan Agen Penempatan Resmi, Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi Ketenagakerjaan, Melaksanakan Peningkatan Kesadaran Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja, serta Melaksanakan Dukungan bagi Tenaga Kerja Difabel dan Kelompok Rentan.

Secara keseluruhan, melalui kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar berhasil mengarahkan seluruh program dan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja menuju capaian kinerja optimal.

Pendekatan manajerial yang berbasis data, kemitraan strategis, serta komitmen terhadap pelayanan publik yang inklusif telah menjadi faktor utama keberhasilan pencapaian sasaran strategis ini.

Capaian ini sekaligus menjadi landasan penting bagi peningkatan kinerja pada Triwulan IV dan evaluasi tahunan, dalam rangka mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing tinggi di Kabupaten Banjar.

- b) **Program Perencanaan Tenaga Kerja**, yang diampu oleh Kabid Tenaga Kerja dengan didukung Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK). Program Perencanaan Tenaga Kerja merupakan bagian strategis dalam pengelolaan ketenagakerjaan daerah yang berfungsi sebagai dasar perumusan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan.

Melalui kegiatan Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar berupaya menyediakan data, analisis, serta proyeksi kebutuhan tenaga kerja yang akurat dan relevan sebagai acuan bagi program penempatan, pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja. Dalam upaya mencapai target kinerja dengan melaksanakan aktifitas

- Rapat internal persiapan Bimbingan Teknis Rencana Tenaga Kerja Mikro;
- Koordinasi secara intens / sosialisasi dengan Perusahaan terkait Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro mencakup:
 - Pengumpulan dan Pengolahan Data Ketenagakerjaan
 - Pendataan Angkatan Kerja dan Pekerja
 - Pendataan Keterampilan dan Kualifikasi Tenaga Kerja
 - Analisis dan Prediksi Tren Pasar Kerja
 - Prediksi Kebutuhan Tenaga Kerja
 - Strategi Pengurangan Pengangguran dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
 - Mengintegrasikan data tenaga kerja dengan instansi terkait seperti Badan Pusat Statistik (BPS).

Program Perencanaan Tenaga Kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan efektivitas kebijakan penempatan dan pelatihan tenaga kerja, karena hasil analisis dan prediksi tenaga kerja menjadi dasar pengambilan keputusan program teknis lainnya.

Kinerja yang baik dalam penyusunan RTK berkontribusi terhadap terciptanya perencanaan tenaga kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan pasar kerja, sekaligus mengurangi kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan dunia usaha.

Namun demikian, untuk mengoptimalkan hasilnya, perlu peningkatan kapasitas kelembagaan dan sistem informasi ketenagakerjaan, agar data yang dihasilkan lebih komprehensif, mutakhir, dan mampu digunakan lintas sektor.

c) **Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**, diampu oleh Kabid Pelatihan Kerja Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang didukung dua Kegiatan:

- Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
- Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil

Upaya mencapai target kinerja dengan melaksanakan :

- Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan
- Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan
- Kerjasama dengan Dunia Usaha dan Industri

- Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)
- Pelatihan Berbasis Kewirausahaan
- Pelatihan Berbasis Digital dan Teknologi
- Penyuluhan dan Pendampingan Peningkatan Produktivitas kepada Perusahaan
- Mengeluarkan sertifikat kompetensi sebagai bukti keterampilan
- Evaluasi Efektivitas Pelatihan

Capaian indikator program ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dan konsultasi produktivitas memberikan dampak positif langsung terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja dan daya saing daerah.

Program ini juga menjadi penggerak utama bagi pencapaian Tujuan Strategis yakni Meningkatnya Kesempatan Kerja. Namun demikian, keberhasilan ini masih perlu diikuti dengan penguatan kapasitas kelembagaan BLK, perluasan akses pelatihan digital, serta peningkatan jejaring kemitraan dengan dunia industri dan lembaga pelatihan swasta. Selain itu, mekanisme evaluasi pascapelatihan perlu ditingkatkan untuk memastikan efektivitas program terhadap penyerapan tenaga kerja dan produktivitas usaha.

d) **Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi**, diampu oleh Kabid Pelatihan Kerja Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang didukung Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian.

Upaya mencapai target kinerja dengan melaksanakan :

- Pelatihan dan Pembinaan Masyarakat Daerah ex Transmigrasi
- Evaluasi Keberhasilan Program Transmigrasi

Secara keseluruhan, Program Transmigrasi dan Pemberdayaan SDM Transmigran telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat transmigrasi dan pencapaian sasaran kinerja bidang ketenagakerjaan.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan tersebut, langkah tindak lanjut yang direkomendasikan antara lain:

- Memperluas program pelatihan keterampilan usaha bagi transmigran.
- Mengembangkan skema kemitraan usaha mikro dan koperasi transmigran.

- Meningkatkan sinergi lintas sektor dan dukungan anggaran dalam pengembangan infrastruktur dasar transmigrasi.
- Memperkuat sistem pemantauan dan evaluasi tingkat kemandirian transmigran secara berkelanjutan.

Dengan langkah tersebut, program transmigrasi akan semakin berperan dalam mendorong pemerataan pembangunan wilayah, pengentasan kemiskinan, dan peningkatan kualitas hidup masyarakat transmigran di Kabupaten Banjar.

2) Sasaran Strategis yang kedua ***Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja*** dengan Indikator ***Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sosial dan Pekerja Yang Mendapatkan Fasilitas Penyelesaian Hubungan Industrial.***

Program/Kegiatan yang mendukung sasaran adalah Program Hubungan Industrial, dengan dukungan dua Kegiatan :

- Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota.
- Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Adapun aktifitas yakni melaksanakan Fasilitas Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial seperti menerima pengaduan, mengadakan mediasi, menerbitkan anjuran, Membuka kanal pengaduan online untuk mempermudah pekerja melaporkan masalah ketenagakerjaan. Monitoring dan Pembinaan Perusahaan yakni kunjungan rutin ke perusahaan terkait pelaksanaan norma kerja, PP, PKB. Sosialisasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).

Disamping itu melaksanakan Pemetaan Pekerja Sektor Rentan pendataan pekerja sektor informal belum terlindungi untuk diusulkan menjadi penerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja Rentan bekerjasama dengan pihak terkait (BPJS Ketenagakerjaan).

Capaian kinerja bidang hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja menggambarkan keberhasilan Kepala Dinas dalam menjaga stabilitas hubungan ketenagakerjaan daerah melalui strategi pembinaan yang dialogis dan partisipatif.

Hasilnya, potensi konflik ketenagakerjaan dapat ditekan, dan hubungan industrial di sejumlah perusahaan besar dan menengah tetap terjaga secara kondusif.

Namun, tantangan utama masih terletak pada aspek kepatuhan normatif, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah (UKM), di mana pemahaman terhadap peraturan ketenagakerjaan masih rendah. Selain itu, keterbatasan jumlah pengawas dan mediator mengakibatkan sebagian kegiatan pengawasan belum menyentuh seluruh wilayah kerja.

Untuk mengatasi hal ini, Kepala Dinas menekankan pentingnya kolaborasi dengan dunia usaha dan lembaga vertikal, serta penguatan sistem pelaporan digital ketenagakerjaan untuk mendukung efisiensi pengawasan dan pembinaan.

Kinerja tinggi pada indikator fasilitasi perselisihan hubungan industrial dan hubungan kerja harmonis mengindikasikan bahwa peran mediasi dan edukasi sosial ketenagakerjaan sudah efektif. Sementara itu, capaian rendah pada aspek kepatuhan perusahaan perlu direspons melalui strategi intensifikasi pembinaan, peningkatan jumlah pengawas, serta penggunaan sistem pelaporan daring berbasis self-assessment dari perusahaan.

Capaian dari sasaran ini akan dihitung pada akhir Triwulan IV tahun 2026.

- 3) ***Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah***, merupakan sasaran Kepala Perangkat Daerah untuk Program Kegiatan Kesekretariatan. Dimana indikatornya ***Nilai SAKIP Perangkat Daerah***.

Pada sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dengan indikator kinerja Predikat SAKIP Perangkat Daerah didukung dengan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan melakukan pemenuhan dokumen penilaian SAKIP berupa dokumen perencanaan, penganggaran, pelaporan, kepegawaian dan keuangan.

Capaian dari sasaran ini akan dihitung pada akhir Triwulan IV tahun 2026.

- 4) ***Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Perencanaan. Indikator kinerja pada sasaran kinerja ini adalah *Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan*

Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai didukung dengan Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Melakukan penyusunan dokumen perencanaan berupa pohon kinerja, rencana strategis, perjanjian kinerja, rencana aksi serta revisi beberapa dokumen perencanaan. Selain itu, melakukan penyesuaian pagu persub kegiatan yang berdampak efisiensi anggaran kemudian melakukan penginputan pada aplikasi SIPD dan menyusun dokumen pelaporan berupa laporan tiap bulan dan Triwulan I.

5) ***Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Keuangan dengan Indikator kinerja *Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan*, didukung Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah. Adapun aktifitas yakni melaksanakan

- Memastikan kelancaran pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN, Pengelolaan Kas dan Penerimaan SKPD
- Pengelolaan Pengeluaran Keuangan / Evaluasi Efisiensi dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan
- Penyusunan Surat Pertanggungjawaban (SPJ)
- Verifikasi Dokumen Keuangan

6) ***Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas*. Didukung Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan, dengan melaksanakan pemetaan terkait bimtek yang akan diikuti serta melakukan koordinasi dengan Lembaga yang pelaksana bimtek.

7) ***Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas* Didukung dengan Kegiatan berupa Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor, Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor, Penyediaan Bahan Logistik Kantor Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.

8) ***Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah*. Kegiatan yang terlaksana berupa pengadaan alat penunjang kerja dan kinerja administrasi seperti 2 unit Apar masing masing kapasitas 1,6kg dan 3kg, 3 unit Printer, 1 unit scanner, 1 unit mesin penghancur kertas, 1 set video audio conference.

9) ***Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas*, Didukung dengan pelaksanaan kegiatan berupa pembayaran Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik dan pembayaran Jasa Pelayanan Umum Kantor. Melaksanakan pembayaran gaji bagi karyawan PTT tepat waktu.

10) ***Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas* didukung dengan kegiatan berupa pemeliharaan kendaraan dinas jabatan maupun operasional, pemeliharaan mesin dan peralatan lainnya serta pemeliharaan/rehabilitasi gedung.

11) ***Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan***

Indikator Kinerja *Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi*, yang diampu oleh Kasi Penempatan Tenaga Kerja. Kegiatan yang mendukung sasaran ini adalah Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dengan tiga sub kegiatan Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online, Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online, dan Job Fair/Bursa Kerja.

Aktifitas dari pelaksanaan kegiatan dan sub kegiatan berupa analisis kebutuhan tenaga kerja, evaluasi sejauh mana informasi pasar kerja yang disediakan dapat dimanfaatkan oleh pencari kerja dan perusahaan, Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja, Rakor siperjaka, penyelenggaraan unit layanan disabilitas.

12) ***Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis***

Indikator Kinerja *Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak*, yang diampu oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial. Program yang mendukung keberhasilan sasaran ini adalah Hubungan Industrial dengan dua Kegiatan yakni Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota, dan Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota. Aktifitas dari pelaksanaan program dan kegiatan berupa:

- Pelayanan Mediasi Ketenagakerjaan
- Peningkatan Kepatuhan Norma Ketenagakerjaan
- Peningkatan Kepatuhan terhadap Upah Minimum dan Jaminan Sosial, Terlaksananya kegiatan Rapat Kordinasi dengan seluruh Pembakal diKecamatan Martapura Timur terkait Gerakan Melindungi Pekerja Rentan(GEMPAR) yang akan diikutsertakan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 20 Desa di kecamatan Martapura Timur dan pihak Kecamatan Martapura Timur.
- Pelaksanaan Jaminan Sosial bagi Pekerja Rentan bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan

13) ***Meningkatnya kepatuhan Perusahaaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan***

Indikator Kinerja *Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)*, yang diampu oleh Plt Kasi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial. Kegiatan yang mendukung sasaran ini adalah Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota. Didukung dua sub Kegiatan yaitu Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan dan sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan.

Aktifitas dari pelaksanaan kegiatan dan sub kegiatan berupa:

- Pengajuan Peraturan Perusahaan oleh pengusaha kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi,

- Pemeriksaan Dokumen untuk memastikan kesesuaian dengan peraturan ketenagakerjaan.
- Pengesahan PP oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menerbitkan surat keputusan pengesahan di triwulan I sebanyak 4 Perusahaan.

5. Rekomendasi dan tindak lanjut dalam Rangka Pencapaian Target Kinerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang berperan penting dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia dan penciptaan lapangan kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar memegang mandat strategis dalam menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang produktif, berkeadilan, dan berkelanjutan. Guna mencapai sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan, diperlukan serangkaian langkah yang bersifat taktis dan berorientasi pada hasil.

Sasaran Strategis: Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja

Dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang terus berkembang, peningkatan penempatan tenaga kerja menjadi tantangan yang perlu dijawab melalui pendekatan yang inovatif dan terintegrasi. Meskipun beberapa kegiatan seperti pelatihan kerja dan job fair telah dilaksanakan secara rutin, diperlukan upaya lebih lanjut untuk memperluas jangkauan dan efektivitas program.

Tindak Lanjut dan Rekomendasi Strategis:

- Peningkatan kerja sama antar sektor melalui penandatanganan MoU dengan dunia usaha dan dunia industri sebagai mitra strategis penempatan tenaga kerja, baik dalam maupun luar daerah.
- Digitalisasi pelayanan ketenagakerjaan melalui pengembangan portal informasi pasar kerja lokal yang terintegrasi dengan data pencari kerja, perusahaan, dan lembaga pelatihan.
- Peningkatan kapasitas SDM pencari kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi dan kebutuhan pasar kerja, yang didukung oleh revitalisasi Balai Latihan Kerja (BLK).

- Peningkatan penempatan ke luar negeri secara aman dan prosedural, dengan memperkuat pelatihan pra-penempatan, pelatihan bahasa, serta koordinasi lintas lembaga.

Sasaran Strategis: Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja tidak hanya menyangkut aspek fisik atau administratif, tetapi juga mencakup kepastian hukum, perlindungan sosial, serta penanganan perselisihan hubungan industrial. Meningkatkan perlindungan merupakan bentuk kehadiran negara dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan bermartabat.

Tindak Lanjut dan Rekomendasi Strategis:

- Peningkatan sosialisasi program jaminan sosial tenaga kerja, khususnya kepada sektor informal yang selama ini belum terjangkau secara optimal. Kampanye literasi ketenagakerjaan perlu digencarkan hingga ke tingkat desa dan kecamatan.
- Pembentukan klinik layanan ketenagakerjaan yang memberikan informasi, bimbingan, dan fasilitasi langsung kepada pekerja untuk menjadi peserta aktif dalam program jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan).
- Fasilitasi mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan meningkatkan kapasitas petugas mediator serta menyediakan jalur pengaduan yang mudah diakses dan cepat ditindaklanjuti.
- Pembinaan perusahaan untuk mendorong pembentukan LKS Bipartit serta pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) guna menciptakan iklim kerja yang kondusif.

6. Realisasi Anggaran

Total Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar pada APBD 2026 adalah sebesar **Rp 11.037.227.340,-**. Sedangkan rencana Alokasi anggaran Triwulan I tahun 2026 untuk mendukung Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan (Belanja langsung) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar sebesar Rp **5.127.339.990,-**. Adapun Realisasi pelaksanaan anggaran yang dikelola sampai dengan Triwulan I tahun 2026 adalah sebesar **Rp 1.966.278.238,-** (38,35% dari total anggaran Triwulan I).

Pencapaian realisasi anggaran dapat dilihat dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 3.
Realisasi Anggaran Perangkat Daerah

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	KINERJA			ANGGARAN		
			Target TW I	Realisasi TW I	Capaian (%)	Target TW I (Rp)	Realisasi TW I (Rp)	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6,00	7	8	9
1	Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan (dalam daerah, luar daerah dan luar negeri)	12,725	0,16	1,26	1.659.429.800	0	0,00
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	0	0	0,00	2.801.020.400	440.058.400	15,71
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	0	0	0,00	6.576.777.140	1.526.219.838	23,21
4	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	0	0	0,00	4.465.545.390	1.526.219.838	34,18
5	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat	25	25	100,00	26.365.600	22.561.823	85,57

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	KINERJA			ANGGARAN		
			Target TW I	Realisasi TW I	Capaian (%)	Target TW I (Rp)	Realisasi TW I (Rp)	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6,00	7	8	9
		Daerah Sesuai Ketentuan						
6	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan	25	25	100,00	3.964.605.000	1.224.008.891	30,87
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	25	25	100,00	25.000.000	0	0,00
8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	25	25	100,00	164.064.250	124.108.244	75,65
9	Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah	50	50	100,00	40.642.000	24.120.300	59,35
10	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	25	25	100,00	193.748.540	116.641.580	60,20
11	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	25	25	100,00	51.120.000	14.779.000	28,91
12	Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar	0	0	0,00	0	0	0,00
13	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	0	0	0,00	0	0	0,00

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	KINERJA			ANGGARAN		
			Target TW I	Realisasi TW I	Capaian (%)	Target TW I (Rp)	Realisasi TW I (Rp)	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6,00	7	8	9
14	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan	0	0	0,00	0	0	0,00
15	Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang Berkualitas	0	0	0,00	0	0	0,00
16	Meningkatnya Partisipasi / dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	0	0	0,00	0	0	0,00
17	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	0	0	0,00	0	0	0,00
18	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja	0	0	0,00	5.477.000	0	0,00
19	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	0	0	0,00	0	0	0,00
20	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar Kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	0	0	0,00	1.680.000	0	0,00
21	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	125	225	180,00	2.602.000	0	0,00

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	KINERJA			ANGGARAN		
			Target TW I	Realisa si TW I	Capaian (%)	Target TW I (Rp)	Realisasi TW I (Rp)	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6,00	7	8	9
22	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitasi Perlindungan	0	0	0,00	1.195.000	0	0,00
23	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	0	0	0,00	0	0	0,00
24	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	10	0,84	8,40	656.317.600	440.058.400	0,00
25	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	11,25	0,84	7,47	3.360.000	2.240.000	66,67
26	Meningkatnya Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitasi Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100	100	100,00	652.957.600	437.818.400	67,05

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian memiliki banyak dimensi serta keterkaitan dengan berbagai pihak, baik Pemerintah, masyarakat, pengusaha, pekerja/buruh, maupun para stakeholders yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang ini sangat bergantung pada sinergi, koordinasi, dan kolaborasi aktif antar unsur tersebut, sehingga kebijakan yang dilaksanakan mampu memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan masyarakat transmigran.

Secara umum, hasil capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar pada Triwulan I Tahun 2026 telah menunjukkan progres positif dimana sasaran Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja tercapai 16% dari target yang ditetapkan di triwulan I sebesar 12,72% dan sebagian besar indikator telah memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan dalam rencana kinerja. Capaian tersebut mencerminkan komitmen kuat perangkat daerah dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, peningkatan kompetensi tenaga kerja, perlindungan hak-hak pekerja, serta pembinaan masyarakat transmigran menuju kemandirian dan produktivitas.

Namun demikian, terdapat beberapa kegiatan yang belum sepenuhnya mencapai target, yang disebabkan oleh penyesuaian dalam proses realisasi anggaran berdasarkan kebutuhan aktual, prioritas lapangan, serta situasi dan kondisi yang berkembang sepanjang periode pelaksanaan. Faktor-faktor seperti keterbatasan sumber daya manusia, dinamika ekonomi, dan kondisi teknis lapangan turut menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan kegiatan.

B. Saran

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

1. Meningkatkan koordinasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar dan antar perangkat daerah;

2. Meningkatkan kinerja dan pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banjar
3. Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar Triwulan I Tahun 2026 ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja. penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang. penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang serta penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Ke depan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar akan terus melakukan langkah-langkah perbaikan melalui penguatan koordinasi lintas sektor, peningkatan kapasitas kelembagaan dan SDM, serta optimalisasi pemanfaatan sistem informasi dan teknologi digital dalam pengelolaan program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Dengan upaya tersebut diharapkan kinerja yang telah dicapai pada Triwulan I dapat ditingkatkan secara berkelanjutan hingga akhir tahun, guna mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan kemandirian transmigran.

LAMPIRAN (LINK)

1. [Perjanjian Kinerja PD](#)
2. [Rencana Aksi](#)

