



LAPORAN KINERJA TRIWULAN II

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Banjar

2026



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk dan hidayahnya kami dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Triwulan II Tahun 2026 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, Juli 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	6
3. Dasar Hukum	6
4. Struktur Organisasi	8
C. Isu Strategis	10
BAB II - PERENCANAAN KINERJA	13
A. Indikator Kinerja Utama	14
B. Perjanjian Kinerja	14
BAB III - AKUNTABILITAS KINERJA	22
1. Capaian Kinerja Organisasi	22
2. Hasil Capaian Target Kinerja Dari Sasaran Strategis	26
3. Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja	56
4. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan	
Pencapaian Pernyataan Kinerja	99
5. Rekomendasi dan tindak lanjut dalam Rangka Pencapaian Target Kinerja	118
6. Realisasi Anggaran	120
BAB IV - PENUTUP	124
A. Kesimpulan	124
B. Saran	124

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Sasaran Strategis dan Sasaran Kinerja Perangkat Daerah	15
Tabel 2. Realisasi Indikator Kinerja Sasaran Strategis dan Sasaran Kinerja Perangkat Daerah	23
Tabel daftar pencari kerja yang ditempatkan	27
Tabel 3. Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	120

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:

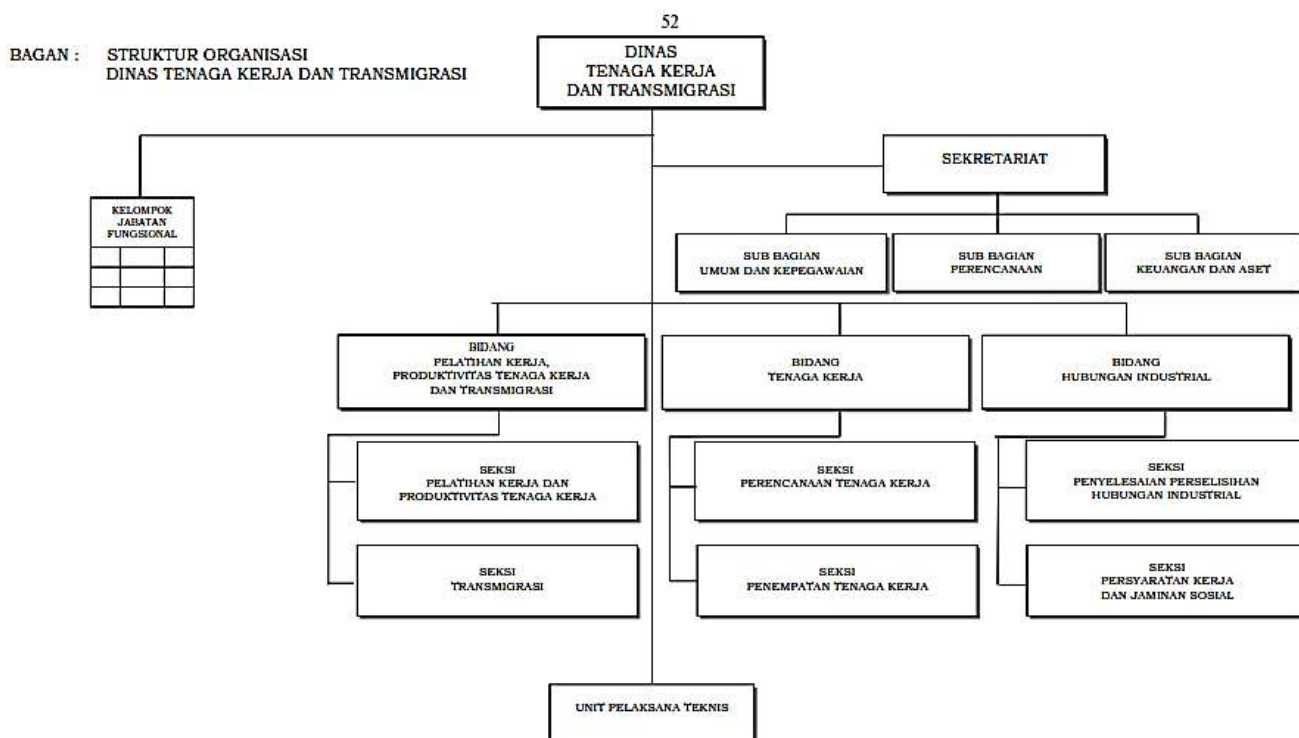
- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, yang menegaskan kewenangan dan tanggung jawab pemerintah daerah dalam penyelenggaraan 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 pertumbuhan 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 pencaker (pencari kerja) yang di tempatkan/jumlah pencaker 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 II 2026 sebesar Rp **6.778.369.840,-** .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 II	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	25,45	Persen		527.990.000	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		1.448.145.200	Kepala Dinas
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		4.802.234.640	Kepala Dinas

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan II	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	4.802.234.640	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	50	Persen	Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	38.135.600	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	50	Persen	Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.007.800.000	Kasubag Keuangan
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	Persentase Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah Sesuai Kebutuhan Dan Tepat Waktu	100	50	Persen	Kegiatan : Administrasi Kepegawiaan Perangkat Daerah	25.000.000	Kasubag Umum & Kepegawian

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan II	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	Persentase Penyelenggaraan Penunjang Administrasi Umum Perkantoran	100	50	Persen	Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah	235.143.500	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	50	Persen	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	330.098.540	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	50	Persen	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	121.030.000	Kasubag Umum & Kepegawian
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	6.94	Persen	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	366.776.000	Kabid Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan II	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	(Jumlah Transmigran Yang Mandiri : Jumlah Transmigran Yang Di Latih) x 100	25	8.33	Persen	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	87.936.000	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	18.28	Persen	Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	366.776.000	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	0	Persen	Kegiatan: Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	0	Kasi Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
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	0	Persen	Kegiatan : Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	0	Kasi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pelatihan Kerja
17	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	Persentase Transmigran Yang Terlatih	7,75	3.32	Orang	Kegiatan : Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	87.936.000	Kasi Transmigrasi

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan II	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	100	Persen	PROGRAM : PENEMPATAN TENAGA KERJA	37.842.000	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	69.23	Persen	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	35.436.000	Kabid Tenaga Kerja
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	0	Persen	Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	3.360.000	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	250	Orang	Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	34.482.000	Kasi Penempatan Tenaga Kerja

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan II	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	0	Persen	Kegiatan : Perlindungan PMI (Pra Dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	0	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
23	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang disusun Pewebusahaan	9	9	Dokumen	Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	35.436.000	Kasi Perencanaan Tenaga Kerja
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	20	Persen	PROGRAM : HUBUNGAN INDUSTRIAL	1.448.145.200	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	22.5	Persen	Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Yang Mempunyai Wilayah	71.620.000	Plt Kasi Persyaratan Kerja Dan Jaminan Sosial

No	Sasaran Strategis/Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target 2026	Target Triwulan II	Satuan	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
							Kerja Lebih Dari 1 (Satu) Kabupaten/Kota		
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	1.376.525.200	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 II	Satuan	Realisasi Triwulan II	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)	25,45	Persen	28,73	112,89	tercapai
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	NA	Persen	NA		perhitungan di Triwulan IV
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	NA	Nilai Predikat	NA		perhitungan di Triwulan IV
4	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	NA	Persen	NA		perhitungan di Triwulan IV
5	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan	50	Persen	50	100,00	
6	Tersusunnya Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan	50	Persen	50	100,00	
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	50	Persen	50	100,00	

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Triwulan II	Satuan	Realisasi Triwulan II	Capaian (%)	keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8
8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	50	Persen	50	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	50	Persen	50	100,00	
11	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	50	Persen	50	100,00	
12	Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja	Jumlah peserta Pelatihan yang meningkat kompetensinya /Keterampilannya Tahun n : Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi x 100	6,94	Persen	6,94	100,00	
13	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	(Jumlah Transmigran Yang Mandiri : Jumlah Transmigran Yang Di Latih) x 100	8,33	Persen	8,33	100,00	
14	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase lulusan pelatihan yang memiliki sertifikat pelatihan / kompetensi	18,28	Persen	18,28	100,00	
15	Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang Berkualitas	NA	Persen			dilaksanakan di triwulan IV
16	Meningkatnya Partisipasi / dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	NA	Persen			dilaksanakan di triwulan IV
17	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	3,32	Persen	3,32	100,00	

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target Triwulan II	Satuan	Realisasi Triwulan II	Capaian (%)	keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8
18	Meningkanya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja	100	Persen	100	100,00	perhitungan di Triwulan IV
19	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	69,23	Persen	76,92	111,11	
20	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar Kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	NA	Persen	100	100,00	dilaksanakan di triwulan IV
21	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	250	Orang	394	157,60	
22	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	NA	Persen			dilaksanakan di triwulan IV
23	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	9	dokumen	10	111,11	
24	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	20	Persen	1,89	9,45	
25	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	22,50	Persen	1,89	8,40	
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 129 Orang (Data Disnakertrans 2026 Triwulan II); 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:

$$8.750 - 129 = 8.621 \text{ Orang}$$

$$8.621 / 317.488 \times 100 = 2.71\%$$

Tingkat PengangguranTerbuka ada penurunan dari 2023 sebesar 2.73% menjadi 2.71% di tahun 2024, 2.76% di tahun 2025. Sedangkan s.d Tahun 2026 Triwulan II terjadi penurunan menjadi 2.71%.

Adapun untuk detail gambaran realisasi kinerja pada sasaran strategis dan sasaran kinerja pada Triwulan II 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 II sebanyak 129 Orang; dan Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar sampai dengan Triwulan II sebanyak 449 orang. Sehingga didapatkan perhitungan $129 / 449 \times 100 = 28,73\%$.

Kemudian dari 129 orang pencari kerja yang ditempatkan tersebut dengan rincian penempatan dinas (AKL) 74 orang, luar negeri (AKAN)/PMI 21 orang, dan BKK 34 orang.

Tabel daftar pencari kerja yang ditempatkan
Penempatan dari Dinas (AKL)

N o.	Tang gal di Temp atkan	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 PENGALIAN	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

N o.	Tang gal di Temp atkan	Nama Perusahaan	Nama Lengkap	Alamat	Pendidikan	Jabatan	Lokasi
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
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	ZAINI RAMADHANI	GAMBUT	SMU	OPERATOR PERALATAN MESIN	Dalam Negeri

N o.	Tang gal di Temp atkan	Nama Perusahaan	Nama Lengkap	Alamat	Pendidikan	Jabatan	Lokasi
		CORPINDO Tbk					
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
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. HASBIYANNO R	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 IIIBLOK C NO 24	SMK - TEKNOLOGI DAN REKAYASA	PENGEMUDI KENDARAAN BERMOTOR	Dalam Negeri

N o.	Tang gal di Temp atkan	Nama Perusahaan	Nama Lengkap	Alamat	Pendidikan	Jabatan	Lokasi
37	23/04 /2026	ALFAMART	SITI FATIMAH	SUNGAI PINANG LAMA	SMK - TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	KAASIR DAN PENATA USAHA TIKET	Dalam Negeri
38	23/04 /2026	ALFAMART	WAHDATUL FITRI	JAMBU BURUNG	S1 - PERTANIAN	PENATA USAHA KANTOR LAINNYA	Dalam Negeri
39	23/04 /2026	ALFAMART	ELA	ALUH ALUH KECIL MUARA	S1 - ILMU PENDIDIKAN DAN KEGURUAN	PENATA USAHA KANTOR LAINNYA	Dalam Negeri
40	23/04 /2026	ALFAMART	CINDI KAMILAH	DESA SUNKAI	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
41	23/04 /2026	ALFAMART	YENITA KHIRUNISA	A. YANI KM 14.200	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
42	23/04 /2026	ALFAMART	M RIZAL EFENDI	PENGARON	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
43	23/04 /2026	ALFAMART	M WISYOL RIZKONI	ASTAMBUL KOTA	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
44	27/04 /2026	PT. SAPTA SARANA SEJAHTERA	AHMAD BAIHAKI	SUNGAI TABUK	SMU	PENGEMUDI KENDARAAN BERMOTOR	Dalam Negeri
45	27/04 /2026	PT. SAPTA SARANA SEJAHTERA	HENDRA	SUNGAI TABUK	SMU	PENGEMUDI KENDARAAN BERMOTOR	Dalam Negeri
46	27/04 /2026	PT. SAPTA SARANA SEJAHTERA	BERKAT RIZKI	KAB BANJAR	SMU	MANAJER UMUM PERUSAHAAN JASA	Dalam Negeri
47	27/04 /2026	PT. SAPTA SARANA SEJAHTERA	ABDULLAH HOLEH	KAB BANJAR	SMU	MANAJER UMUM ANGKUTAN, PERGUDANGAN DAN KOMUNIKASI	Dalam Negeri
48	27/04 /2026	PT. SAPTA SARANA SEJAHTERA	FAUZAN	KAB BANJAR	SMU	MANAJER UMUM ANGKUTAN, PERGUDANGAN DAN KOMUNIKASI	Dalam Negeri
49	13/05 /2026	ALFAMART	LAILA AGUSTIN	MATARAMAN	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
50	13/05 /2026	ALFAMART	SYUBAIIKAH	SYEKH MOH ARSYAD ALBANJARI	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
51	13/05 /2026	ALFAMART	TAZKIA ALFINA RASYID	BAWAHAN PASAR	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
52	13/05 /2026	ALFAMART	MUHAMMAD ADAM MA'RIEFI	MARTAPURA LAMA	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
53	13/05 /2026	ALFAMART	MUHAMMAD ABDUL KARIM	PEMANGKIH BARU	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri

N o.	Tang gal di Temp atkan	Nama Perusahaan	Nama Lengkap	Alamat	Pendidikan	Jabatan	Lokasi
54	13/05 /2026	ALFAMART	RUSNANI	SUNGAI BAKUNG	SMK - BISNIS DAN MANAJEMEN	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
55	13/05 /2026	ALFAMART	MUHAMMAD ALDI MAULANA	SULTAN ADAM	SMK - BISNIS DAN MANAJEMEN	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
56	13/05 /2026	PT JAPFA COMFEED Tbk	GT ISA ANSHARI	DESA GUNTUNG UJUNG	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
57	13/05 /2026	ALFAMART	MUHAMMAD RAMADAN	A.YANI KM 7 GG MUHIBAH	SMK - TEKNOLOGI DAN REKAYASA	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
58	13/05 /2026	ALFAMART	YUSTINA AMELIA	PEMATANG PANJANG	SMU	KAASIR DAN PENATA USAHA TIKET	Dalam Negeri
59	13/05 /2026	ALFAMART	MUHAMMAD MARDONI	LOK BUNTAR	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
60	26/06 /2026	ALFAMART	DIKI MAULANA	PENGGALAMAN	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
61	26/06 /2026	ALFAMART	MUHAMMAD AMIN	GUNTUNG SARUN	SMK - TEKNOLOGI DAN REKAYASA	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
62	26/06 /2026	ALFAMART	MUHAMMAD ASPIANNOR	SUNGAI LANDAS	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
63	26/06 /2026	ALFAMART	MUHAMMAD KHUNAILI	KELILING BENTENG ULU	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
64	26/06 /2026	ALFAMART	RENALDY NOVA IRAWAN TANJUNG	KOMPLEK SEJAHTERA MANDIRI ASRI BLOK D NO 37	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
65	26/06 /2026	ALFAMART	AHMAD BAIDHOWI	MANDIKAPAU BARAT	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
66	26/06 /2026	ALFAMART	NORHAYATI	MATARAMAN	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
67	26/06 /2026	ALFAMART	NORHASANAH	DESA LOK TANGGA	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
68	26/06 /2026	ALFAMART	NAJMI HIDAYATI	JERANIH	SMU	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
69	26/06 /2026	ALFAMART	MUHAMMAD RIZKY GOZALI	SEKUMPUL GG BERKAT TAWAKAL 2	SMK - BISNIS DAN MANAJEMEN	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
70	26/06 /2026	ALFAMART	NAYLA TAHMIDA	JL MELATI TUNGGUL IRANG ILIR	SMK - BISNIS DAN MANAJEMEN	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri

N o.	Tanggal di Temp atkan	Nama Perusahaan	Nama Lengkap	Alamat	Pendidikan	Jabatan	Lokasi
71	26/06 /2026	ALFAMART	PUTRIANA	SEKUMPUL GG BERKAT TAWAKAL	SMK - SENI, KERAJINAN DAN PARIWISATA	PRAMUNIAGA DAN PEMERAGA BARANG DI TOKO	Dalam Negeri
72	26/06 /2026	ALFAMART	FERDIANSYAH	JL A. YANI KM 53	SMK - TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI	OPERATOR PERLENGKAPAN KOMPUTER	Dalam Negeri
73	26/06 /2026	PT AMAN TRI	WAHYU HARIMURTI	KOMPLEK SEJAHTERA MANDIRI BLOK B NO 16	SMU	PEKERJA PERTAMBANGAN DAN PENGGALIAN	Dalam Negeri
74	13/05 /2026	ALFAMART	SULIS AINUN NI'MAH	KELADAN BARU	SMU	KAASIR DAN PENATA USAHA TIKET	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 II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab Banjar telah mensahkan 9 Peraturan Perusahaan dan 886 PKWT, kemudian dari laporan kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk sebanyak 7 kasus berhasil ditangani sebanyak 7 kasus, dan dari 354 laporan PHK telah diakomodir dengan baik oleh disnaker, serta terlaksananya jaminan sosial pekerja rentan sebanyak 21361 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 II. 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 II 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 atau kategori A (Memuaskan). Pelaksanaan Pencapaian Realisasi Kinerja ini mencakup poin-poin yang menjadi acuan yaitu :

- a) Kepatuhan terhadap Regulasi
 - Pelaksanaan pengelolaan APBD sesuai aturan.
 - Kesesuaian pelaksanaan program/kegiatan dengan dasar hukum.
 - Tidak adanya pelanggaran terhadap aturan keuangan, administrasi, dan teknis.
 - Penetapan Kode Etik Pegawai
- b) Dokumen Perencanaan & Pertanggungjawaban
 - Ketersediaan Renstra, Renja, PK, DPA.
 - Perencanaan (Renstra, Renja, PK).
 - Pelaksanaan (DPA, RKA, Surat Tugas, Kontrak).
 - Pertanggungjawaban (SPJ, Laporan Keuangan, Laporan Kinerja).
 - Penyusunan Laporan Keuangan dan Laporan Barang Milik Daerah SKPD.
- c) Tata Kelola Pelayanan Publik
 - Tersedianya Survey Kepuasan Masyarakat.

- Ketersediaan Sarana pengaduan
- Penanganan Benturan Kepentingan
- Sosialisasi Anti Gratifikasi

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 50% dari target 50%. Dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja ini sebesar 100%. Capaian kinerja pada indikator *Persentase Dokumen Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Sesuai Ketentuan*, merupakan seluruh rangkaian proses yang dilakukan oleh perangkat daerah dalam menyusun dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja secara sistematis dan terintegrasi. Tingkat keberhasilan dalam memastikan bahwa seluruh perangkat daerah dapat menyusun dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi secara tepat waktu, tepat format, dan terkoordinasi antar unit kerja. Koordinasi ini mencakup konsistensi antar dokumen, sinkronisasi tahapan, serta keterpaduan isi agar mendukung efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian kinerja daerah.

Merupakan ukuran kuantitatif yang menggambarkan proporsi dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi yang telah disusun oleh perangkat daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (baik dari segi substansi, format, maupun waktu penyampaian). Adapun dokumen yang telah disusun sampai dengan triwulan ini yaitu Perjanjian Kinerja, Renja tahun 2027, Rencana Aksi, DPA tahun 2026, RKA Tahun 2027, laporan Realisasi Fisik Keuangan monev bulan Januari sampai bulan Juni, dan Laporan Kinerja Triwulan II.

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

Sasaran Kinerja Ess IV yang diampu oleh Kasubag Keuangan dengan Indikator kinerja *Persentase Laporan Keuangan sesuai ketentuan* terealisasi 50% dari target 50% Dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja ini sebesar 100%. Pencapaian ini didapat dari

- a) penyusunan laporan keuangan bulanan / triwulan II,

- b) pembayaran gaji dan tunjangan ASN serta honorarium pejabat pengelola keuangan.

Terselenggaranya penatausahaan serta pengujian/verifikasi keuangan SKPD secara tertib dan sesuai ketentuan yang ditunjukkan dengan tersedianya dokumen penatausahaan keuangan, hasil verifikasi dokumen pembayaran serta laporan SKPD yang lengkap dan tepat waktu.

Dengan terdapatnya laporan realisasi keuangan triwulanan/ semesteran/ tahunan APBD, terdapatnya dokumen laporan keuangan SKPD dan terlaksananya transaksi pembayaran atas laporan pertanggungjawaban keuangan indikator kinerja pada sub koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/ triwulanan/ semesteran dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun dapat dikatakan tercapai dengan baik dan mendukung realisasi sasaran kinerja perangkat daerah secara keseluruhan.

7) ***Lancarnya Administrasi Kepegawain Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Kepegawain Yang Berkualitas* terealisasi 50% dari target 50% Dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja ini sebesar 100%. Pada pencapaian kinerja ini direalisasikan dengan penyusunan laporan kepegawaian seperti laporan pengembangan kompetensi triwulan II dan bimbingan teknis. Sasaran kinerja Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah difokuskan pada peningkatan kualitas layanan kepegawaian, ketertiban administrasi, serta keakuratan data dan ketepatan waktu dalam pengelolaan kepegawaian. Capaian kinerja yang diraih menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi administrasi kepegawaian telah berjalan secara efektif dan efisien. Selama periode pelaporan, berbagai indikator kinerja yang ditetapkan dapat dicapai bahkan melebihi target, Adapun Beberapa indikator yang menjadi tolok ukur antara lain adalah:

- a. Ketepatan waktu dalam prosesan administrasi kepegawaian, seperti pengusulan kenaikan pangkat, cuti, pensiun, dan mutasi pegawai yang berhasil diselesaikan tepat waktu sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan
- b. Tingkat akurasi dan kelengkapan data kepegawaian, yang telah mencapai 25% terinput dan terverifikasi dalam sistem informasi kepegawaian.
- c. Peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, yang diukur melalui survei kepuasan pengguna layanan.

8) ***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 50% dari target 50% 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.

Sasaran kinerja Administrasi Umum Perangkat Daerah diarahkan untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan melalui layanan administrasi perkantoran yang tertib, efektif, dan efisien. Fokus utama kegiatan meliputi pengelolaan surat-menyurat, tata naskah dinas, kearsipan, pengelolaan barang milik daerah (BMD), serta layanan umum lainnya. Selama periode pelaporan, target sasaran kinerja telah tercapai secara optimal berdasarkan indikator dan capaian berikut:

a. **Pengelolaan Tata Naskah dan Surat-Menyurat**

- Seluruh surat masuk dan keluar telah dicatat dan didistribusikan sesuai prosedur, dengan tingkat ketepatan pengelolaan surat mencapai 25% dari total dokumen.
- Penerapan sistem digital (apabila tersedia) membantu mempercepat alur disposisi dan dokumentasi surat dinas.

b. **Pengelolaan Arsip**

- Arsip aktif, inaktif, dan permanen telah dikelola sesuai kaidah kearsipan.
- Proses pemindahan dan penyusutan arsip telah dilakukan secara terjadwal.
- Persentase penataan arsip sesuai ketentuan mencapai 25% dari target tahunan.

c. **Pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD)**

- Inventarisasi dan pencatatan aset dilakukan secara berkala dan telah diperbarui sesuai kondisi riil di lapangan.
- Tingkat kesesuaian data aset dengan kondisi fisik menunjukkan adanya tertib administrasi dalam pengelolaan aset daerah.

d. **Pelayanan Administrasi Umum Lainnya**

- Kegiatan pelayanan umum seperti penyediaan ATK, layanan kebersihan, keamanan kantor, dan fasilitas rapat telah dilaksanakan tepat waktu dan sesuai kebutuhan.
- Tingkat kepuasan internal pengguna layanan administrasi umum baik berdasarkan hasil survei internal atau penilaian kinerja unit.

9) ***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% dari target 50% dengan capaian 100%. Dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja ini sebesar 100%. Sasaran Kinerja ini bertujuan mengukur tingkat ketuntasan dan ketepatan waktu penyusunan dokumen laporan atas pengadaan barang yang dibeli atau diperoleh atas beban APBD atau perolehan lainnya yang sah dalam satu periode anggaran tertentu. Ketersediaan barang penunjang telah mampu mendukung seluruh aktivitas operasional pegawai, terutama dalam penyelesaian tugas-tugas administrasi dan pelaporan kinerja.

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 50% dari target 50% dengan capaian 100%. Sasaran kinerja ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, baik urusan wajib maupun pilihan, melalui penyediaan berbagai jasa penunjang seperti jasa kebersihan, keamanan, transportasi, konsumsi, tenaga teknis kegiatan, dan layanan jasa profesional lainnya. Pada periode pelaporan, sasaran kinerja telah tercapai secara umum, yang ditandai dengan:

- a. Terlaksananya seluruh kegiatan layanan penunjang sesuai perencanaan kerja tahunan.
- b. Tingkat kepuasan perangkat daerah pengguna layanan mencapai 25%, berdasarkan survei internal atau lembar evaluasi kegiatan.

- c. Realisasi anggaran penyediaan jasa penunjang mencapai di atas 25%, menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan belanja operasional. Pada pencapaian kinerja ini direalisasikan dengan penyusunan laporan pembayaran listrik serta pembayaran honorarium ASN PPPKPW 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 50% dari target 50% dengan capaian 100%.

Sasaran kinerja ini bertujuan untuk menjamin bahwa aset milik pemerintah daerah, khususnya barang penunjang urusan pemerintahan seperti kendaraan dinas, peralatan kantor, gedung, dan fasilitas operasional lainnya, tetap dalam kondisi baik, layak pakai, dan fungsional untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, Selama periode pelaporan, kegiatan pemeliharaan Barang Milik Daerah telah berjalan dengan baik dan mencapai target, dengan capaian sebagai berikut:

- a. Realisasi kegiatan pemeliharaan rutin dan berkala mencapai 25% dari rencana kerja tahunan.
- b. Persentase barang/aset dalam kondisi baik mencapai $\geq 17\%$, berdasarkan hasil inventarisasi dan pengecekan fisik.
- c. Tingkat gangguan/kerusakan mendadak menurun, dibandingkan periode sebelumnya, terutama pada kendaraan dan peralatan elektronik.
- d. Rata-rata waktu penanganan kerusakan bersifat ringan ≤ 3 hari kerja, menunjukkan responsivitas dalam perawatan aset.

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 Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja*

Indikator Kinerja *Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar*, yang diampu oleh Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Capaian kinerja pada indikator sasaran persentase peserta pelatihan yang memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar, realisasi kinerja sampai dengan Triwulan II sebesar 377 % dengan capaian target Triwulan II sebesar 6,94% dan realisasi di triwulan II sebesar 26,23%. Pencapaian sasaran ini diukur berdasarkan perbandingan Jumlah Pencari Kerja/Peserta Pelatihan yang Meningkatkan Kompetensinya/Keterampilannya dengan Jumlah Pencari Kerja dinyatakan dengan persentase.

Pada Triwulan II, pelaksanaan Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi telah berjalan sesuai dengan rencana dan menghasilkan peserta yang mulai memperoleh sertifikat pelatihan. Pada Triwulan II ini sebanyak 96 orang peserta pelatihan yang telah meningkatkan kompetensinya/keterampilannya, dan jumlah pencari kerja sampai dengan Triwulan II ini sebanyak 366 orang. Hal ini menunjukkan bahwa proses penyelenggaraan pelatihan telah mengacu pada standar kompetensi kerja dan kebutuhan pasar sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih siap memasuki dunia kerja.

Untuk meningkatkan capaian pada periode berikutnya, perlu dilakukan optimalisasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi dan non kompetensi yang mengacu pada kebutuhan pasar kerja, memperkuat kerja sama dengan dunia usaha, dunia industri, dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), meningkatkan jumlah peserta yang mengikuti uji kompetensi, serta memperluas akses terhadap sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pasar sehingga mampu meningkatkan daya saing dan peluang penempatan kerja. Secara keseluruhan, pelaksanaan program pada Triwulan II telah menunjukkan perkembangan yang positif dalam mendukung pencapaian sasaran Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja. Dengan optimalisasi pelaksanaan program pada triwulan berikutnya, diharapkan target kinerja pada akhir tahun dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

13) *Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri*

Indikator Kinerja *Persentase Transmigran Yang Mandiri*, yang diampu oleh Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Capaian kinerja pada indikator persentase transmigran yang mandiri, realisasi kinerja sampai dengan Triwulan II sebesar 100 % dengan capaian target Triwulan II sebesar 8,33 % dan realisasi di triwulan II sebesar 8,33 %. Pencapaian sasaran ini diukur berdasarkan perbandingan Jumlah Transmigran Yang Mandiri dibagi dengan Jumlah Transmigran yang dilatih dinyatakan dengan persentase.

Pada Triwulan II, sebanyak 4 orang transmigran yang mandiri (yang berusaha dan bekerja), dan sebanyak 48 orang warga transmigran yang telah dilatih. Dari 48 orang ini sebanyak 3 pelatihan sudah terlaksana dengan lancar dan sukses, yang diikuti masing @16orang peserta/pelatihan. Sasaran kinerja Meningkatnya SDM Transmigran yang Mandiri diarahkan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta kapasitas transmigran agar mampu mengelola potensi yang dimiliki, mengembangkan usaha produktif, beradaptasi dengan lingkungan permukiman, dan meningkatkan kesejahteraan secara berkelanjutan. Pencapaian sasaran ini merupakan bagian dari upaya mewujudkan kawasan transmigrasi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing.

Pelaksanaan program pada periode pelaporan telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pembinaan, pemberdayaan, pendampingan, serta fasilitasi kepada masyarakat transmigran sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, jiwa kewirausahaan, dan kemampuan pengelolaan usaha sehingga transmigran memiliki kemandirian dalam menjalankan aktivitas ekonomi maupun sosial di kawasan transmigrasi.

Secara umum, pelaksanaan program menunjukkan perkembangan yang positif. Hal ini tercermin dari meningkatnya partisipasi masyarakat transmigran dalam kegiatan pembinaan serta semakin baiknya kemampuan dalam mengembangkan usaha sesuai dengan potensi wilayah. Namun demikian, pencapaian sasaran masih menghadapi beberapa tantangan, antara lain keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, akses pemasaran hasil usaha yang belum optimal, serta perlunya peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pembinaan yang berkelanjutan.

Dengan pelaksanaan program yang terencana, terkoordinasi, dan berkesinambungan, diharapkan sasaran Meningkatnya SDM Transmigran yang Mandiri dapat tercapai secara optimal sehingga mampu meningkatkan

kesejahteraan transmigran sekaligus mendukung pembangunan kawasan transmigrasi yang mandiri, produktif, dan berkelanjutan.

14) *Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan*

Indikator Kinerja *Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan*, yang diampu oleh Kasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Capaian kinerja pada indikator *Persentase Peserta Pelatihan Yang memiliki Kompetensi/Keterampilan* menunjukkan hasil yang sangat positif pada Triwulan II tahun 2026. Indikator ini mengukur Efektivitas pelaksanaan pelatihan, yaitu sejauh mana pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta, yaitu pelaksanaan pelatihan pada Triwulan II ini sebanyak 6 pelatihan telah dilaksanakan dengan total peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 96 Orang (@16 orang/pelatihan) dengan total calon peserta pelatihan yang mendaftar sampai dengan Triwulan II sebanyak 540 orang, data tersebut berdasarkan calon pendaftar yang mendaftar baik secara daring maupun luring. Dengan demikian, indikator ini mencapai 97,25%.

Persentase Peserta Pelatihan yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan adalah perbandingan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan/keterampilan dengan jumlah calon peserta pelatihan yang mendaftar dinyatakan dengan persentase. Secara umum, capaian sasaran kinerja menunjukkan hasil yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan terselenggaranya pelatihan sesuai jadwal, tingginya tingkat kehadiran peserta, meningkatnya kemampuan teknis peserta setelah mengikuti pelatihan, serta meningkatnya jumlah peserta yang dinyatakan kompeten berdasarkan hasil evaluasi maupun uji kompetensi. Selain itu, peserta memperoleh pengalaman praktik yang sesuai dengan kurikulum sehingga mampu menguasai keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja.

Capaian ini terbentuk melalui serangkaian langkah dan mekanisme yang terstruktur. Keberhasilan pencapaian sasaran tersebut didukung oleh beberapa faktor, antara lain tersedianya program pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar kerja, kompetensi instruktur yang memadai, kurikulum berbasis kompetensi, dukungan sarana dan prasarana pelatihan, serta koordinasi yang baik antara pelaksana kegiatan, instruktur, dan pemangku kepentingan. Peran Kepala Seksi dalam melakukan

pengawasan terhadap proses pelatihan, memastikan ketersediaan bahan pelatihan, serta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas peserta.

Sebagai tindak lanjut, perlu dilakukan peningkatan kualitas proses seleksi peserta agar lebih sesuai dengan persyaratan masing-masing kejuruan, peningkatan kapasitas instruktur melalui pelatihan dan sertifikasi, pembaruan kurikulum yang menyesuaikan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri, optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana pelatihan, serta penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri dalam penyelenggaraan pelatihan maupun penempatan lulusan.

15)-NA

16)-NA

17) ***Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan***

Indikator Kinerja *Persentase Transmigran Yang Terlatih*, yang diampu oleh Kasi Transmigrasi. Capaian indikator Persentase Transmigran yang Terlatih mencapai 2,4%, yang diperoleh dari pelaksanaan 3 kali kegiatan pelatihan dengan total 48 peserta dari keseluruhan 1.998 transmigran. Capaian ini menunjukkan bahwa program peningkatan keterampilan bagi transmigran telah terlaksana sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pelatihan yang telah dilaksanakan antara lain:

1. Pelatihan Tata Boga dilaksanakan di Desa Sungai Batang Kecamatan Martapura Barat pada tanggal 20 s/d 24 April 2026 yang diikuti oleh 16 Orang peserta;
2. Pelatihan Tata Boga dilaksanakan di Desa Karya Makmur Kecamatan Cintapuri Darussalam pada tanggal 18 s/d 22 Mei 2026 yang diikuti oleh 16 Orang peserta;
3. Pelatihan Menjahit (Lanjutan) dilaksanakan di Desa Abumbun Jaya Kecamatan Sungai Tabuk pada tanggal 08 s/d 12 Juni 2026 yang diikuti oleh 16 Orang peserta;

Pelaksanaan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi transmigran sehingga memiliki keterampilan yang dapat mendukung peningkatan produktivitas, pengembangan usaha, dan kemandirian ekonomi di kawasan transmigrasi. Dengan adanya pelatihan tersebut, peserta diharapkan mampu menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan usaha maupun pekerjaan yang sesuai dengan potensi wilayah. Meskipun target indikator telah tercapai, persentase transmigran yang memperoleh pelatihan masih relatif kecil dibandingkan dengan jumlah keseluruhan transmigran. Oleh karena itu, pada tahun berikutnya diperlukan upaya peningkatan jumlah peserta pelatihan melalui penambahan frekuensi pelatihan, pengalokasian anggaran yang lebih memadai,

serta penguatan kerja sama dengan instansi teknis, lembaga pelatihan, maupun dunia usaha agar jangkauan pelayanan pelatihan dapat diperluas.

Dengan demikian, sasaran Meningkatnya Transmigran yang Memiliki Keterampilan melalui indikator Persentase Transmigran yang Terlatih telah berhasil dicapai sesuai target yang ditetapkan, yaitu sebesar 2,4%.

Capaian sebesar 2,4% menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan telah berjalan, meskipun masih diperlukan peningkatan cakupan peserta agar manfaat program dapat dirasakan oleh lebih banyak transmigran. Beberapa faktor yang memengaruhi capaian indikator antara lain:

1. Keterbatasan alokasi anggaran untuk penyelenggaraan pelatihan.
2. Terbatasnya kuota peserta pelatihan dibandingkan jumlah transmigran yang menjadi sasaran.
3. Kondisi geografis lokasi transmigrasi yang menyulitkan mobilisasi peserta dan pelaksanaan kegiatan.
4. Ketersediaan tenaga pelatih dan sarana prasarana pelatihan yang belum merata.
5. Penyesuaian jadwal pelatihan dengan musim tanam atau aktivitas ekonomi masyarakat transmigrasi.

Sebagai tindak lanjut untuk meningkatkan capaian indikator pada periode berikutnya, akan dilakukan beberapa langkah, antara lain:

- meningkatkan jumlah dan kualitas pelatihan berbasis kebutuhan masyarakat transmigrasi;
- memperkuat koordinasi dengan pemerintah daerah dan instansi terkait dalam penyelenggaraan pelatihan;
- mengoptimalkan pemanfaatan balai latihan kerja, lembaga pelatihan, dan mitra dunia usaha;
- memperluas akses pelatihan melalui metode pelatihan di lokasi transmigrasi maupun pelatihan berbasis teknologi informasi; serta
- melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas pelaksanaan pelatihan.

18) *Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja*

Indikator *Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja*, yang diampu oleh Kabid Tenaga Kerja.

Capaian indikator Persentase Pencari Kerja yang mendapatkan fasilitas jaringan pemasaran kerja pada Triwulan II Tahun 2026 menunjukkan nilai capaian sebesar

100%, dengan formulasi perhitungan yaitu persentase dari jumlah pencari kerja yang mendapat fasilitas jaringan pemasaran kerja dibagi jumlah pencari kerja yang terdaftar, adapun jumlahnya adalah sebanyak 449 orang yang telah mendapatkan fasilitas jaringan pemasaran kerja dari 449 orang pencari kerja terdaftar. berbagai kegiatan pendukung telah dilaksanakan sesuai rencana kerja sehingga tahapan pelaksanaan program berjalan tepat waktu. Dengan demikian, capaian kinerja dinilai memenuhi target yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja.

Selama Triwulan II, Bidang Tenaga Kerja lebih memfokuskan pelaksanaan kegiatan pada penguatan sistem pelayanan ketenagakerjaan melalui koordinasi dengan perusahaan, pemutakhiran data pencari kerja, pengumpulan informasi lowongan kerja, serta pengembangan jaringan kerja sama dengan dunia usaha. Berbagai koordinasi tersebut menjadi fondasi penting dalam meningkatkan efektivitas jaringan pemasaran tenaga kerja di Kabupaten Banjar.

Selain itu, Bidang Tenaga Kerja juga melaksanakan berbagai persiapan strategis berupa koordinasi ke perusahaan dalam rangka penyusunan Critical Occupation List yang merupakan bagian dari dari Proyek Labor Market Information and Skills System Transformation for Labor Market Flexibility (LISTRAF) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, peningkatan pelayanan informasi pasar kerja, optimalisasi pemanfaatan aplikasi SIAPKerja, pelaksanaan kegiatan Penyuluhan dan bimbingan jabatan ke SMK dan perguruan tinggi bekerja sama dengan perusahaan, serta pembinaan kepada perusahaan agar secara aktif melaporkan kebutuhan tenaga kerjanya kepada pemerintah daerah. Langkah tersebut merupakan bagian dari upaya memperluas akses pencari kerja terhadap kesempatan kerja yang tersedia.

Keberhasilan pelaksanaan tahapan persiapan ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, khususnya perusahaan, pemerintah provinsi, perangkat daerah terkait, serta komitmen seluruh aparatur Bidang Tenaga Kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan. Meskipun indikator utama baru dapat diukur pada akhir tahun, berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa program berjalan sesuai jadwal sehingga memberikan keyakinan bahwa target tahunan dapat tercapai.

Ke depan, Bidang Tenaga Kerja akan terus meningkatkan intensitas koordinasi dengan perusahaan, memperluas penyebaran informasi lowongan kerja melalui

media digital, serta meningkatkan kualitas pelayanan penempatan tenaga kerja agar jumlah pencari kerja yang memperoleh fasilitas jaringan pemasaran kerja dapat mencapai target yang telah ditetapkan pada akhir Tahun 2026.

19) *Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja*

Indikator Kinerja *Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan*, yang diampu oleh Kabid Tenaga Kerja.

Indikator Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Sesuai Ketentuan menunjukkan hasil yang sangat baik pada Triwulan II Tahun 2026. Target triwulanan ditetapkan sebesar 69,23%, sedangkan realisasi mencapai 76,92%, sehingga tingkat capaian kinerja mencapai 111%. Sebanyak 10 dokumen yang telah dibuat oleh 10 perusahaan, hasil tersebut menunjukkan bahwa penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja telah melampaui target yang ditetapkan.

Pencapaian tersebut didukung oleh terlaksananya berbagai kegiatan penyusunan dan penguatan dokumen perencanaan tenaga kerja, antara lain pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro pada perusahaan, pengumpulan dan validasi data ketenagakerjaan, serta pembinaan kepada perusahaan mengenai pentingnya penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selama periode pelaporan, Bidang Tenaga Kerja juga melakukan koordinasi intensif dengan perusahaan-perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar untuk memastikan kelengkapan data kebutuhan tenaga kerja, proyeksi kebutuhan jabatan, dan kondisi pasar kerja daerah. Data tersebut menjadi dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja yang lebih akurat sehingga mampu mendukung penyusunan kebijakan ketenagakerjaan di Kabupaten Banjar.

Capaian yang melebihi target juga menunjukkan semakin meningkatnya kesadaran perusahaan dalam menyampaikan informasi ketenagakerjaan kepada pemerintah daerah dan mencerminkan tingkat kepatuhan dan keseriusan perusahaan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia. Melalui penyusunan dokumen tersebut, perusahaan dapat memetakan kebutuhan tenaga kerja secara lebih terarah, menyesuaikan kompetensi karyawan dengan tuntutan operasional, serta memastikan ketersediaan tenaga kerja yang mendukung pencapaian target perusahaan. Semakin tinggi persentase dokumen yang tersusun, semakin baik pula

kualitas perencanaan tenaga kerja yang dilakukan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan. Kondisi tersebut memberikan dampak positif juga terhadap kualitas data ketenagakerjaan yang dimiliki oleh Disnakertrans Kabupaten Banjar sehingga proses penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja menjadi lebih komprehensif, valid, dan sesuai ketentuan.

Walaupun demikian, masih terdapat beberapa perusahaan yang belum sepenuhnya menyusun dokumen perencanaan tenaga kerja secara mandiri maupun belum menyampaikan data secara tepat waktu. Oleh karena itu, kegiatan pembinaan, sosialisasi, pendampingan teknis, dan koordinasi akan terus ditingkatkan agar seluruh perusahaan dapat memenuhi kewajibannya dalam penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini menunjukkan bahwa Bidang Tenaga Kerja telah melaksanakan fungsi perencanaan tenaga kerja secara optimal. Hasil yang melampaui target menjadi gambaran bahwa koordinasi dengan perusahaan, pelaksanaan Bimbingan Teknis RTK Mikro, serta pembinaan ketenagakerjaan telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas dokumen perencanaan tenaga kerja di Kabupaten Banjar.

20) *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar Kerja*

Indikator Kinerja *Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur*, yang diampu oleh Kasi Penempatan Tenaga Kerja.

Persentase Pelayanan antar Kerja yang dijalankan sesuai prosedur berupa kegiatan pelayanan antar kerja, penyelenggaraan unit layanan disabilitas ketenagakerjaan dan pemeliharaan operasional aplikasi informasi pasar kerja .

Indikator Persentase Pelayanan Antar Kerja yang dijalankan sesuai prosedur merupakan ukuran tingkat kepatuhan pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Pelayanan ini meliputi kegiatan pelayanan antar kerja, penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas (ULD) Ketenagakerjaan, serta pemeliharaan operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja (IPK). Pada Triwulan II Tahun 2026 ditetapkan target sebesar 100%, dengan realisasi sebesar 50%, sehingga capaian kinerja mencapai

100% atau seluruh pelayanan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

1. Pelayanan Antar Kerja

Pelayanan antar kerja dilaksanakan melalui proses pemberian informasi pasar kerja, pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja, penerbitan kartu pencari kerja (AK-1), serta koordinasi dengan perusahaan dalam rangka pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. pada tahun 2026 telah dilaksanakan kegiatan Penyuluhan Bimbingan jabatan kepada pencari kerja di Bursa Kerja Khusus Sekolah SMK 1 Sungai Pinang sebanyak 50 orang dan di STKES Intan Martapura sebanyak 50 Orang kegiatan tersebut telah terlrealisasi sebesar 100% dan fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja sampai dengan triwulan II sebanyak Triwulan II sebanyak 74 orang yang ditempatkan.

2. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan

Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan berfungsi sebagai pusat pelayanan bagi penyandang disabilitas dalam memperoleh informasi, konsultasi, dan fasilitasi penempatan kerja yang inklusif.

Selama Triwulan II Tahun 2026, pelayanan pendaftaran pencari kerja melalui pendampingan input data di aplikasi siapkerja,. kegiatan penyelenggaraan unit Layanan Disabilitas. pada Triwulan II belum dilaksanakan kegiatan sosialisasi bagi penyandang Disabilitas karena kegiatan tersebut akan dilaksanakan pada Triwulan IV berdasarkan anggaran Kas yang telah disusun.

3. Pemeliharaan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja

Pemeliharaan operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja dilaksanakan secara rutin melalui monitoring sistem, pembaruan data lowongan pekerjaan, validasi data pencari kerja pada tahun 2026 telah dilakukan rapat koordinasi pemeliharaan operasional informasi pasar kerja untuk kegiatan selanjutnya.

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

Indikator Kinerja *Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi*, yang diampu oleh Kasi Penempatan Tenaga Kerja. Capaian indikator Jumlah Pencari Kerja yang

Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan bertujuan untuk mengukur tingkat penyebarluasan informasi kesempatan kerja kepada masyarakat sebagai upaya mempertemukan pencari kerja dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Pencapaian indikator ini didukung melalui kegiatan Pelayanan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online dan Penyelenggaraan Job Fair. Pada Triwulan II Tahun 2026 ditetapkan target sebanyak 125 orang pencari kerja memperoleh informasi lowongan pekerjaan dan penempatan tenaga kerja. Upaya pencapaian target tersebut pada Triwulan II telah tercapai target sebanyak 309 penempatan dilakukan melalui optimalisasi pelayanan informasi pasar kerja berbasis digital serta penyelenggaraan kegiatan Job Fair yang melibatkan berbagai perusahaan dan lembaga terkait rencana kegiatan Job Fair akan dilaksanakan pada triwulan III sesuai dengan rencana kegiatan yang dibuat dan arus Kas yang telah dianggarkan.

22) *Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)*

Indikator Kinerja *Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan*, yang diampu oleh Kasi Penempatan Tenaga Kerja.

Indikator Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Purna yang Diberikan pelayanan perlindungan kepada masyarakat yang akan bekerja di luar negeri maupun yang telah kembali ke daerah asal. Perlindungan tersebut bertujuan untuk memastikan CPMI dan PMI Purna memperoleh informasi, pelayanan, serta pendampingan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. upaya pencapaian indikator ini dilaksanakan melalui kegiatan pelayanan informasi dan konsultasi penempatan PMI, fasilitasi dokumen dan koordinasi penempatan, sosialisasi prosedur bekerja ke luar negeri secara aman, pelayanan kepada PMI Purna, serta koordinasi dengan BP3MI/BP2MI, pemerintah desa, dan instansi terkait.

Pada Triwulan II Tahun 2026 sudah tercapai target sebesar 100%, yaitu dalam hal ini pelayanan yang dilakukan berupa pemberian informasi lowongan kerja luar Negeri Verifikasi dokumen permohonan CPMI sebanyak 21 orang dengan negara tujuan sudi arabia, malaysia jepang dan singapura dan PMI Purna yang memperoleh pelayanan mendapatkan fasilitas perlindungan sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan.

Untuk mendukung pencapaian indikator, dilakukan koordinasi secara berkelanjutan dengan BP3MI/BP2MI, pemerintah desa, perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI), serta instansi terkait lainnya. Kegiatan sosialisasi rencananya akan dilaksanakan pada Triwulan III di 2 lokasi kecamatan sungai tabuk tabuk dan simpang empat, sosialisasi ditujukan khususnya calon pekerja migran, dan perangkat Desa agar memahami prosedur penempatan yang legal dan memperoleh perlindungan sejak sebelum bekerja hingga kembali ke daerah asal.

23) *Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas*

Indikator Kinerja *Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan*, yang diampu oleh Kasi Perencanaan Tenaga Kerja.

Pada Triwulan II Tahun 2026 ditetapkan target penyusunan sebanyak 9 dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro, terealisasi 10 dokumen. Capaian kinerja 100%

Persentase dokumen perencanaan tenaga kerja yang disusun perusahaan mencerminkan tingkat kepatuhan dan keseriusan perusahaan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia. Melalui penyusunan dokumen tersebut, perusahaan dapat memetakan kebutuhan tenaga kerja secara lebih terarah, menyesuaikan kompetensi karyawan dengan tuntutan operasional, serta memastikan ketersediaan tenaga kerja yang mendukung pencapaian target perusahaan. Semakin tinggi persentase dokumen yang tersusun, semakin baik pula kualitas perencanaan tenaga kerja yang dilakukan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan.

24) *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 20% dan realisasi 1,89 % dengan capaian 9,45%. Adapun perhitungannya didapatkan dari Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 9 Perusahaan, dan Jumlah Perusahaan yang dibina sebanyak 474 Perusahaan, sehingga $9 / 474 \times 100 = 1,89\%$.

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bidang Hubungan Industrial;
Untuk Target kinerja untuk sasaran kinerja Terlaksananya Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan realisasi capaian

capaian indikator berada pada angka 100% dimana jumlah perelisihan yang difasilitasi penyelesaiannya melalui mediasi dimana pada triwulan II dengan jumlah Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebanyak 4 (empat) kasus dimana 3 (tiga) kasus sudah selesai ditangani dengan hasil fasilitasi terdiri dari 2 Anjuran, 2 Perjanjian Bersama sedangkan 1 (satu) kasus masih dalam proses mediasi, Sedangkan untuk fasilitasi Proses Penyelesaian perelisihan Hubungan Industrial bagi Pekerja melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan yang terdiri dari 19 (Sembilan belas) Perusahaan dengan 354 (tiga ratus lima puluh empat) pekerja selain itu juga dilaksanakannya kegiatan Dialog Sosial Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan jumlah peserta sebanyak 100 (seratus) orang perwakilan dari pihak perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar.

2. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Bidang Hubungan Industrial;

Target kinerja terhadap Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial dengan realisasi capaian indikator berada pada angka 100 %, dimana untuk pencapaian target Triwulan II terfasilitasinya pelaksanaan kegiatan Rapat Koordinasi Pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagai wadah komunikasi dan musyawarah dengan melibatkan 3 (tiga) unsur yaitu Pemerintah, Pekerja dan

Pengusaha untuk membahas berbagai permasalahan ketenagakerjaan, dimana dalam kelembagaan LKS Tripartit terdiri dari 6 (enam) perusahaan dan 6 (enam) pekerja, selain itu juga adanya pelaksanaan kegiatan Dialog Sosial Ketenagakerjaan dengan jumlah peserta sebanyak 50 (lima puluh) orang dari perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar, dimana untuk pelaksanaan kegiatan Dialog Sosial ketenagakerjaan bertujuan untuk membangun hubungan kerja yang harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah melalui komunikasi dan kerja sama agar menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

3. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan;

Untuk Target kinerja terhadap Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan dengan realisasi capaian indikator berada pada angka 100 %, dimana untuk pencapaian target Triwulan II terfasilitasinya Terlaksananya Fasilitasi Proses Pengesahan Peraturan Perusahaan dimana untuk jumlah

Pengesahan Peraturan Perusahaan yang diajukan oleh Perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar sebanyak 9 (Serbilan) dan Fasilitasi Proses Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jumlah sebanyak 886 (delapan Ratus Delapan Puluh Enam) yang dilakukan pencatatan oleh Perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar selain itu juga adanya pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis Penyusunan Peraturan Perusahaan dengan mengikutsertakan 80 (delapan puluh) orang peserta yang terdiri dari perwakilan pihak perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar, dimana pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan Peraturan Perusahaan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan guna menciptakan hubungan kerja yang tertib, adil, produktif, dan harmonis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Penyelenggaraan pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jamsostek serta Pengupahan;

Untuk Target kinerja terhadap Sub Kegiatan Penyelenggaraan pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jamsostek serta Pengupahan dengan realisasi capaian indikator berada pada angka 100 %, dimana untuk pencapaian target Triwulan II tersebut adanya kegiatan Rapat Koordinasi antara bidang Hubungan Industrial, Bidang Pelatihan dan Bidang Tenaga Kerja untuk melakukan pendataan pembinaan dan monitoring terhadap perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar yang bertujuan untuk mewujudkan data perusahaan yang valid serta meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan melalui kegiatan pembinaan, sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, perlindungan tenaga kerja yang optimal, dan iklim usaha yang sehat serta produktif.

5. Pengembangan Pelaksanaan Jamsostek dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.
Untuk Target kinerja terhadap Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jamsostek dan Fasilitas Kesejahteraan pekerja dengan realisasi capaian indikator berada pada angka 100 %, dimana untuk pencapaian target Triwulan II terfasilitasinya Terlaksananya Fasilitasi pelaksanaan kegiatan Rapat koordinasi dengan pihak kecamatan dalam rangka Melindungi Pekerja Rentan (GEMPAR) yang melakukan sosialisasi program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Rentan di wilayah Kabupaten Banjar terhadap 17 (tujuh belas)

Kecamatan di wilayah Kabupaten Banjar dan melakukan rapat Kordinasi dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka pendataan dan validasi terhadap pengusulan data Pekerja Rentan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mana sampai triwulan II jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 21.321 (dua puluh satu ribu tiga ratus dua puluh satu) orang .

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

Indikator Kinerja *Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)*, yang diampu oleh Kasi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial dengan target 22.5% dan realisasi kinerja 1,89%. didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Jumlah Perusahaan yang aktif mensahkan Peraturan Perusahaan sebanyak 9 Perusahaan; Jumlah Perusahaan yang dibina 474 sebanyak Perusahaan; sehingga $9 / 474 \times 100 = 1,89\%$.

Sasaran ini diarahkan untuk meningkatkan tingkat kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan norma dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Kepatuhan perusahaan diukur melalui pemenuhan kewajiban administrasi dan perlindungan tenaga kerja yang meliputi penyusunan serta pengesahan Peraturan Perusahaan (PP, PKWT dan BPJS Ketenagakerjaan). Indikator persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan digunakan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan telah menjalankan kewajiban sesuai ketentuan perundang-undangan. Semakin tinggi persentase perusahaan yang patuh, maka semakin baik tingkat perlindungan tenaga kerja dan kualitas hubungan industrial di Kabupaten Banjar. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan (PP) menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki pedoman hubungan kerja yang mengatur hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.

Kepatuhan terhadap PKWT mencerminkan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem hubungan kerja kontrak sesuai ketentuan yang berlaku serta melaksanakan kewajiban pelaporan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Banjar. Sementara itu, kepatuhan terhadap BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan komitmen perusahaan dalam memberikan perlindungan sosial kepada pekerja melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Capaian kinerja pada indikator Jumlah perusahaan yang melaksanakan pengesahan peraturan perusahaan yang terkait dengan hubungan industrial dan terdaftar di WLKP online menunjukkan hasil yang positif di triwulan II pada tahun 2026. Indikator ini mengukur jumlah kepatuhan perusahaan terhadap pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan di wilayah kabupaten Banjar dimana ditargetkan 30 perusahaan dengan realisasi 9 pengesahan peraturan perusahaan. Dengan demikian, indikator ini mencapai 30%, dari target yang ditetapkan dan menunjukkan bahwa terdapat pergerakan pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan. Perusahaan yang mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sejumlah 886 orang.

26) *Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Indikator Kinerja *Persentase Fasilitas Penyelesaian Hubungan Industrial yang diselesaikan*, yang diampu oleh Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada tahun 2026, ditetapkan target 100% untuk indikator Persentase Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana untuk pencapaian sasaran kinerja dengan melalui 2 (dua) sub Kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bidang Hubungan Industrial;
2. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Bidang Hubungan Industrial.

Target kinerja untuk sasaran kinerja Terlaksananya fasilitas penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dengan realisasi capaian indikator berada pada angka 100%, dimana untuk jumlah kasus perselisihan yang difasilitasi penyelesaiannya melalui mediasi dimana untuk triwulan II dengan jumlah Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebanyak 4 (empat) kasus dimana 3 (tiga) kasus sudah selesai ditangani dengan hasil fasilitasi terdiri dari 2 Anjuran, 2 Perjanjian Bersama sedangkan 1 (satu) kasus masih dalam proses mediasi, Sedangkan untuk fasilitasi Proses Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial bagi Pekerja melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan yang terdiri dari 19 (Sembilan belas) Perusahaan dengan 354 (tiga ratus lima puluh empat) orang pekerja, serta melaksanakan kegiatan Dialog Sosial Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan jumlah peserta sebanyak 100 (seratus) orang perwakilan dari pihak perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar. Target kinerja terhadap Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

dengan realisasi capaian indikator berada pada angka 100%, dimana untuk pencapaian target Triwulan II terfasilitasinya pelaksanaan kegiatan Rapat Koordinasi Pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagai wadah komunikasi dan musyawarah dengan melibatkan 3 (tiga) unsur yaitu Pemerintah, Pekerja dan Pengusaha untuk membahas berbagai permasalahan ketenagakerjaan, dimana dalam klcmbagaan LKS Tripartit terdiri dari 6 (enam) perusahaan dan 6 (enam) pekerja, selain itu juga adanya pelaksanaan kegiatan Dialog Sosial Ketenagakerjaan dengan jumlah peserta sebanyak 50 (lima puluh) orang dari perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar, dimana untuk pelaksanaan kegiatan Dilaog Sosial ketenagakerjaan bertujuan untuk membangun hubungan kerja yang harrnonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah melalui komunikasi dan kerjasama agar menciptakan hubungan industrial yang harrnonis, dinamis, dan berkeadilan.

===

3. Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja

Adapun untuk Analisis Peningkatan/Penurunan Kinerja dari realisasi kinerja pada sasaran strategis dan sasaran kinerja pada Triwulan II 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 II Tahun 2026 adalah sebesar 28,73%. 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 II Tahun 2026, jumlah pencari kerja yang berhasil ditempatkan sebanyak 74 orang, sedangkan jumlah pencari kerja yang terdaftar sebanyak 309 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 II 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. Namun demikian sampai triwulan II sudah terlaksana Fasilitasi pelaksanaan kegiatan Rapat koordinasi dengan pihak kecamatan dalam rangka Melindungi Pekerja Rentan (GEMPAR) yang melakukan sosialisasi program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Rentan di wilayah Kabupaten Banjar terhadap 17 (tujuh belas) Kecamatan di wilayah Kabupaten Banjar dan melakukan rapat Koordinasi dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka pendataan dan validasi terhadap pengusulan data Pekerja Rentan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mana sampai triwulan II jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 21.321 (dua puluh satu ribu tiga ratus dua puluh satu) orang.

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 II, 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 II.
- 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 II untuk mengidentifikasi kelemahan dan memperbaiki eviden sebelum revidi 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 II, agar seluruh eviden dapat terdokumentasi tepat waktu menjelang penilaian akhir tahun.

Walaupun belum terdapat nilai realisasi kuantitatif pada Triwulan II, 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:

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* menunjukkan kinerja yang optimal dengan capaian 100% dari target 50%, 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 II, 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 Juni 2026, 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 II.

Faktor penghambat:

- Kurangnya inovasi dalam penyusunan program.
- Perbedaan persepsi terkait indikator dan target kinerja. Keterbatasan SDM analis perencanaan, sehingga pembagian tugas masih harus dilakukan secara paralel dengan pengawasan ketat oleh Kasubag.
- Perubahan kebijakan atau aturan terkait perencanaan dan penganggaran yang cukup dinamis menyebabkan beberapa perangkat daerah kesulitan beradaptasi, sehingga dokumen yang disusun belum sepenuhnya sesuai ketentuan terbaru.
- Kendala Teknis Sistem Informasi, Gangguan teknis atau keterbatasan akses terhadap sistem informasi (seperti SIPD) yang digunakan dalam penyusunan dan integrasi dokumen perencanaan dan anggaran menghambat kelancaran proses pekerjaan.

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 revidi 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.
- Peningkatan Akses Dan Dukungan Sistem Informasi.

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.

6) ***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 50%, 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 II 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 II. 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 50% 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.

7) ***Lancarnya Administrasi Kepegawain Daerah***

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Kepegawain Yang Berkualitas* terealisasi 50% 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:

- Pemanfaatan teknologi informasi, melalui penggunaan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, sehingga mempercepat proses verifikasi dan pemrosesan dokumen.
- Peningkatan kapasitas sumber daya manusia, melalui pelatihan dan bimbingan teknis bagi staf kepegawaian guna meningkatkan pemahaman terhadap regulasi dan prosedur administrasi.
- Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara konsisten, yang membantu menjamin pelayanan dilakukan secara tertib, akuntabel, dan transparan.
- Koordinasi yang baik antar unit kerja, yang mempermudah proses validasi dan pengumpulan data pegawai secara akurat dan cepat.

Faktor Penghambat:

- Masih terdapat perangkat daerah yang memiliki keterbatasan dalam pemahaman teknis penyusunan dokumen sesuai ketentuan, terutama di level teknis/lini bawah.
- Beberapa perangkat daerah belum menyampaikan dokumen tepat waktu, yang berdampak pada lambatnya proses verifikasi dan konsolidasi oleh tim koordinasi. Adapun upaya yang dilakukan yaitu melaksanakan koordinasi mengenai rencana pelaksanaan bimtek pada pegawai.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja, dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kualitas administrasi kepegawaian, telah dilakukan berbagai upaya perbaikan secara berkelanjutan. Salah satu langkah yang ditempuh adalah meningkatkan koordinasi dengan seluruh unit kerja terkait pelaksanaan administrasi kepegawaian, termasuk penyusunan rencana pelaksanaan bimbingan teknis (bimtek) bagi pegawai guna meningkatkan pemahaman terhadap ketentuan dan prosedur administrasi kepegawaian yang berlaku.

Selain itu, dilakukan penguatan implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) secara konsisten agar seluruh proses administrasi kepegawaian dapat dilaksanakan secara tertib, akuntabel, dan tepat waktu. Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian juga terus dilakukan untuk mempercepat proses verifikasi, pengelolaan data pegawai, serta meningkatkan akurasi dokumen administrasi.

Sebagai solusi terhadap kendala yang masih dihadapi, khususnya terkait keterlambatan penyampaian dokumen dan belum meratanya pemahaman teknis pada beberapa unit kerja, dilakukan peningkatan intensitas koordinasi, pendampingan teknis, serta monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kelengkapan dan ketepatan waktu penyampaian dokumen kepegawaian. Di samping itu, pelaksanaan sosialisasi dan bimbingan teknis akan terus ditingkatkan agar seluruh pengelola kepegawaian memiliki pemahaman yang seragam terhadap regulasi dan tata cara administrasi kepegawaian, sehingga kualitas pelayanan administrasi kepegawaian dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan pada periode berikutnya.

8) **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 50% dari target 50% dengan capaian 100%.

Faktor pendukung:

- Penerapan SOP dan digitalisasi dalam proses administrasi umum.
- Koordinasi internal yang baik antar subbagian dan unit kerja.
- Kedisiplinan dan tanggung jawab staf administrasi dalam menjalankan tugas-tugas rutin maupun mendesak.
- Monitoring berkala terhadap pelaksanaan kegiatan administrasi untuk memastikan ketepatan waktu dan kualitas layanan.

Faktor penghambat:

- Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM)
- Sarana dan Prasarana yang Belum Memadai
- Kurangnya Pemanfaatan Teknologi Informasi
- Koordinasi Antar Unit Kerja yang Belum Optimal

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja, meskipun indikator *Persentase Administrasi Umum yang Berkualitas* telah mencapai target kinerja dengan realisasi sebesar 50% dari target 50% atau capaian 100%, upaya perbaikan tetap dilaksanakan sebagai bagian dari komitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum secara berkelanjutan. Perbaikan difokuskan pada penyelesaian kendala yang masih dihadapi agar kinerja pada periode berikutnya dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia, dilakukan optimalisasi pembagian tugas sesuai kompetensi masing-masing pegawai serta peningkatan kapasitas aparatur melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, dan kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas administrasi umum.

Dalam rangka mengatasi keterbatasan sarana dan prasarana, dilakukan inventarisasi kebutuhan fasilitas kerja secara berkala serta pengusulan pengadaan, pemeliharaan, dan pembaruan peralatan pendukung administrasi sesuai dengan

skala prioritas dan kemampuan anggaran. Upaya ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelayanan administrasi dan meningkatkan produktivitas kerja.

Selanjutnya, pemanfaatan teknologi informasi terus dioptimalkan melalui digitalisasi dokumen, penggunaan aplikasi administrasi perkantoran, serta pengembangan sistem pengarsipan elektronik guna mempercepat proses pelayanan, meningkatkan akurasi data, dan mengurangi penggunaan dokumen fisik.

Untuk meningkatkan koordinasi antarunit kerja, dilaksanakan rapat koordinasi secara berkala, penguatan komunikasi internal, serta penyusunan mekanisme kerja yang lebih terintegrasi melalui penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara konsisten. Selain itu, monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan administrasi umum dilakukan secara rutin untuk memastikan setiap proses berjalan tepat waktu, sesuai standar pelayanan, serta mampu memberikan pelayanan administrasi yang efektif, efisien, akuntabel, dan berkualitas.

9) ***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:

- Perencanaan yang terintegritas kinerja (RKBMD)
- Koordinasi internal yang solid
- Ketertiban administrasi dan dokumentasi
- Pemanfaatan teknologi
- Komitmen pimpinan dan pejabat
- Ketersediaan anggran yang tepat waktu

Hambatan dalam Pencapaian Kinerja:

- Proses administrasi dalam penggunaan ecatalog pengadaan yang cukup panjang dimana tahapan mulai dari pemesanan, verifikasi, hingga persetujuan membutuhkan waktu sehingga berpotensi memperlambat pelaksanaan.
- Fluktuasi harga pasar pada beberapa item alat elektronik yang sedikit melampaui estimasi awal, namun dapat diatasi melalui efisiensi pada pos belanja lainnya tanpa mengurangi volume kebutuhan pokok.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja

Meskipun indikator *Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah* telah mencapai target kinerja dengan realisasi sebesar 50% dari target 50% atau capaian 100%, upaya perbaikan tetap dilakukan guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan ketepatan waktu pelaksanaan pengadaan barang milik daerah pada periode berikutnya.

Untuk mengatasi lamanya proses administrasi melalui aplikasi e-Katalog, dilakukan peningkatan koordinasi dan komunikasi secara intensif dengan seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengadaan, mulai dari pejabat pembuat komitmen, pejabat pengadaan, penyedia, hingga pejabat yang berwenang memberikan persetujuan. Selain itu, penyusunan jadwal pelaksanaan pengadaan dilakukan lebih awal melalui perencanaan kebutuhan barang yang terintegrasi dalam Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD), sehingga setiap tahapan pengadaan dapat dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi fluktuasi harga pasar, dilakukan pemantauan harga secara berkala sebelum pelaksanaan pengadaan serta penyesuaian spesifikasi teknis yang tetap memenuhi kebutuhan organisasi tanpa mengurangi kualitas barang. Efisiensi anggaran juga terus dioptimalkan melalui pengelolaan belanja yang cermat dengan melakukan penyesuaian pada pos anggaran lain yang masih memungkinkan, sehingga seluruh kebutuhan prioritas tetap dapat dipenuhi tanpa melampaui pagu anggaran yang tersedia.

Sebagai upaya berkelanjutan, pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pengadaan dan pengelolaan Barang Milik Daerah terus dioptimalkan, disertai peningkatan ketertiban administrasi, dokumentasi, serta monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap setiap tahapan pengadaan. Langkah tersebut didukung oleh komitmen pimpinan, koordinasi internal yang solid, serta ketersediaan anggaran yang tepat waktu sehingga pelaksanaan pengadaan barang milik daerah dapat berlangsung secara transparan, akuntabel, efisien, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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 50% dari target 50% dengan capaian 100%.

Faktor Pendukung dalam Pencapaian Kinerja:

- Arahan pimpinan ,adanya koordinasi yang baik dengan atasan, Kerjasama dari staff sampai dengan pimpinan. Kedisiplinan tenaga kontrak (PPPK)
- Sistem pemeliharaan rutin
- Ketersediaan anggaran operasional

Hambatan dalam Pencapaian Kinerja:

- Keterlambatan Administrasi Mitra Pihak Ketiga
- Anggaran yang Terbatas
- Kualitas SDM Penyedia Jasa yang Belum Merata
- Koordinasi yang Belum Maksimal Antar Unit

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja, meskipun indikator *Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum yang Berkualitas* telah mencapai target kinerja dengan realisasi sebesar 50% dari target 50% atau capaian 100%, upaya perbaikan tetap dilaksanakan sebagai bagian dari komitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan penunjang administrasi dan operasional perangkat daerah secara berkelanjutan.

Dalam mengatasi keterlambatan administrasi dari mitra pihak ketiga, dilakukan peningkatan koordinasi dan komunikasi secara intensif dengan penyedia jasa sejak tahap perencanaan hingga pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, dilakukan monitoring terhadap kelengkapan dokumen administrasi dan penetapan jadwal penyampaian dokumen secara lebih terstruktur agar proses pembayaran maupun pelaksanaan kontrak dapat berjalan tepat waktu.

Untuk mengoptimalkan pemanfaatan anggaran yang terbatas, dilakukan penetapan skala prioritas terhadap kebutuhan layanan penunjang, pengendalian belanja secara berkala, serta efisiensi penggunaan sumber daya tanpa mengurangi kualitas pelayanan. Perencanaan anggaran juga disusun secara lebih cermat berdasarkan kebutuhan riil dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada periode sebelumnya.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia penyedia jasa, dilakukan pembinaan, penyampaian standar pelayanan yang harus dipenuhi, serta

evaluasi kinerja penyedia secara berkala sebagai bahan perbaikan pada pelaksanaan kontrak berikutnya. Di samping itu, kedisiplinan dan kinerja tenaga pendukung, termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), terus ditingkatkan melalui pembinaan dan pengawasan yang berkesinambungan.

Beberapa spesifikasi peralatan/mesin tidak selalu tersedia secara langsung sehingga perlu waktu pemesanan. 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 50% menunjukkan bahwa pelayanan jasa penunjang umum pada Triwulan II berjalan sangat efektif dan mendukung kelancaran seluruh kegiatan perangkatdaerah. 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.

Untuk memperkuat koordinasi antarunit kerja, dilaksanakan rapat koordinasi rutin, peningkatan komunikasi internal, serta penguatan mekanisme pelaporan dan monitoring pelaksanaan layanan penunjang. Upaya tersebut didukung oleh arahan pimpinan, kerja sama yang baik antara staf dan pimpinan, sistem pemeliharaan rutin terhadap sarana pendukung, serta ketersediaan anggaran operasional yang memadai sehingga kualitas jasa penunjang pelayanan umum dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan secara efektif, efisien, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan prima.

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 50% dari target 50% 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:

- 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.
- Tidak semua Bangunan atau Gedung dapat dipelihara sesuai kebutuhan.
- Kerusakan BMD yang sudah cukup berat sehingga memerlukan biaya perbaikan yang besar.

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 50% menunjukkan bahwa pengelolaan dan pemeliharaan sarana prasarana perangkat daerah pada Triwulan II 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.

12) *Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja*

Indikator Kinerja *Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar*, yang diampu oleh Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Faktor pendukung :

1. Adanya komitmen pimpinan daerah dalam mendukung peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan berbasis kompetensi.

2. Tersusunnya perencanaan program pelatihan yang mengacu pada kebutuhan pasar kerja dan prioritas pembangunan daerah.
3. Terjalannya koordinasi dan kerja sama dengan Balai Pelatihan Kerja (BLK), Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), serta dunia usaha dan dunia industri dalam penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi kompetensi.
4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala oleh Kepala Bidang sehingga kendala pelaksanaan dapat diidentifikasi dan ditindaklanjuti lebih cepat.
5. Meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya sertifikat kompetensi sebagai salah satu persyaratan memasuki dunia kerja.
6. Adanya dukungan regulasi dan kebijakan pemerintah dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi dan sertifikasi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri sehingga kompetensi lulusan semakin relevan dengan permintaan pasar.

Faktor penghambat:

1. Belum optimalnya sinkronisasi antara kebutuhan kompetensi dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dengan perencanaan jenis pelatihan yang diselenggarakan.
2. Keterbatasan alokasi anggaran sehingga jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi masih terbatas.
3. Terbatasnya kapasitas Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), asesor kompetensi, dan jadwal pelaksanaan uji kompetensi sehingga proses sertifikasi belum dapat menjangkau seluruh peserta pelatihan secara bersamaan.
4. Pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi yang berlangsung secara bertahap menyebabkan capaian indikator pada triwulan berjalan belum maksimal.
5. Koordinasi dan penyediaan data kebutuhan tenaga kerja dari dunia usaha dan dunia industri masih perlu ditingkatkan sebagai dasar penyusunan program pelatihan yang lebih tepat sasaran.
6. Monitoring terhadap tindak lanjut hasil pelatihan dan sertifikasi masih memerlukan penguatan agar capaian indikator dapat dipantau secara lebih efektif.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja, dalam rangka meningkatkan capaian indikator *Persentase Peserta Pelatihan yang Memiliki Sertifikat Kompetensi yang Sesuai dengan Permintaan Pasar*, berbagai upaya perbaikan terus dilakukan untuk mengatasi kendala yang masih dihadapi dalam penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan sertifikasi.

Untuk meningkatkan kesesuaian jenis pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), dilakukan penguatan koordinasi dan kemitraan dengan pelaku usaha, asosiasi industri, Balai Pelatihan Kerja (BLK), Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), serta Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Selain itu, dilakukan pemutakhiran data kebutuhan tenaga kerja dan identifikasi kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja sebagai dasar penyusunan program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan adaptif terhadap perkembangan dunia kerja.

Dalam mengatasi keterbatasan anggaran, dilakukan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia melalui penetapan skala prioritas pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi berdasarkan kebutuhan pasar kerja serta peningkatan koordinasi dengan pemerintah provinsi, kementerian, maupun mitra dunia usaha untuk memperoleh dukungan program dan sumber pembiayaan lainnya. Langkah tersebut diharapkan dapat memperluas jangkauan peserta pelatihan dan meningkatkan jumlah peserta yang memperoleh sertifikat kompetensi.

Untuk mengatasi keterbatasan kapasitas Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), asesor kompetensi, dan jadwal uji kompetensi, dilakukan penyusunan jadwal pelaksanaan secara lebih terencana, koordinasi lebih awal dengan LSP, serta pengaturan pelaksanaan sertifikasi secara bertahap sesuai kapasitas yang tersedia. Upaya ini bertujuan agar proses sertifikasi dapat berjalan lebih efektif dan menjangkau lebih banyak peserta pelatihan.

Selanjutnya, guna mengantisipasi pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi yang berlangsung secara bertahap, dilakukan percepatan penyusunan jadwal kegiatan, monitoring terhadap progres setiap tahapan pelaksanaan, serta evaluasi berkala untuk memastikan target kinerja dapat tercapai sesuai rencana pada akhir tahun anggaran.

Di samping itu, monitoring dan evaluasi pascapelatihan terus diperkuat melalui penelusuran lulusan (*tracer study*), pendataan peserta yang telah memperoleh sertifikat kompetensi, serta pemantauan tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja.

Hasil monitoring tersebut menjadi bahan evaluasi dalam penyempurnaan program pelatihan pada periode berikutnya agar semakin selaras dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Melalui berbagai upaya tersebut diharapkan kualitas penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi semakin meningkat, jumlah peserta yang memperoleh sertifikat kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja terus bertambah, serta kontribusi program pelatihan terhadap peningkatan daya saing tenaga kerja dan penurunan tingkat pengangguran di Kabupaten Banjar dapat semakin optimal.

13) *Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri*

Indikator Kinerja *Persentase Transmigran Yang Mandiri*, yang diampu oleh Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Faktor pendukung :

1. Adanya dukungan kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam pembangunan serta pengembangan kawasan transmigrasi.
2. Komitmen pimpinan daerah dan Kepala Bidang dalam meningkatkan kualitas pembinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi.
3. Terjalinnnya koordinasi dan kerja sama dengan perangkat daerah, instansi vertikal, pemerintah desa, serta stakeholder lainnya.
4. Tersedianya program pelatihan, penyuluhan, dan pendampingan yang mendukung peningkatan kapasitas SDM transmigran.
5. Potensi sumber daya alam dan peluang usaha di kawasan transmigrasi yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
6. Meningkatnya motivasi dan partisipasi transmigran dalam mengembangkan usaha produktif dan kelembagaan ekonomi masyarakat.
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pembinaan secara berkala sehingga berbagai kendala dapat diidentifikasi dan ditindaklanjuti lebih cepat.
8. Dukungan perkembangan teknologi informasi yang mempermudah koordinasi, pelaporan, serta penyebaran informasi kepada masyarakat transmigrasi.

Faktor penghambat :

1. Keterbatasan alokasi anggaran yang berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan program pembinaan, pemberdayaan, dan pengembangan SDM transmigran.
2. Terbatasnya jumlah sumber daya manusia (SDM) aparatur yang menangani pembinaan dan pendampingan kawasan transmigrasi.
3. Sarana dan prasarana pendukung di kawasan transmigrasi, seperti jalan usaha tani, irigasi, serta fasilitas ekonomi dan sosial, masih belum memadai.
4. Tingkat kompetensi dan kemampuan kewirausahaan sebagian transmigran masih perlu ditingkatkan agar mampu mengembangkan usaha secara mandiri.
5. Akses terhadap permodalan, teknologi, dan pemasaran hasil usaha transmigran masih terbatas.
6. Koordinasi dan sinergi dengan instansi teknis, pemerintah desa, pemerintah provinsi, maupun pemerintah pusat belum sepenuhnya optimal.
7. Kondisi geografis dan faktor cuaca sering mempengaruhi pelaksanaan pembinaan, monitoring, serta pengembangan usaha transmigran. Belum optimalnya partisipasi dan kelembagaan kelompok transmigran dalam mendukung keberlanjutan program pemberdayaan.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pembinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi, berbagai upaya perbaikan terus dilakukan untuk mengatasi kendala yang masih dihadapi sekaligus mengoptimalkan faktor-faktor pendukung yang telah tersedia.

Untuk mengatasi keterbatasan alokasi anggaran, dilakukan penyusunan skala prioritas program dan kegiatan berdasarkan kebutuhan yang paling mendesak serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Selain itu, terus diupayakan peningkatan sinergi dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan perangkat daerah terkait guna memperoleh dukungan program maupun sumber pendanaan yang dapat memperkuat pelaksanaan kegiatan pembinaan dan pengembangan kawasan transmigrasi.

Dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia aparatur, dilakukan peningkatan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan, pembagian tugas secara proporsional, serta penguatan koordinasi lintas bidang agar pelaksanaan pembinaan

dan pendampingan kepada masyarakat transmigrasi tetap berjalan secara efektif. Pemanfaatan teknologi informasi juga terus dioptimalkan untuk mendukung koordinasi, pelaporan, serta pemantauan pelaksanaan kegiatan secara lebih efisien. Untuk mendukung peningkatan sarana dan prasarana kawasan transmigrasi, dilakukan koordinasi dan sinkronisasi program dengan instansi teknis terkait agar pembangunan infrastruktur pendukung, seperti jalan usaha tani, jaringan irigasi, serta fasilitas ekonomi dan sosial dapat dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan prioritas kebutuhan kawasan.

Dalam meningkatkan kompetensi dan kemandirian transmigran, pelaksanaan pelatihan, penyuluhan, pendampingan usaha, serta penguatan kelembagaan ekonomi masyarakat terus ditingkatkan. Materi pembinaan diarahkan pada pengembangan keterampilan teknis, kewirausahaan, manajemen usaha, dan pemanfaatan potensi sumber daya lokal sehingga masyarakat transmigrasi memiliki kemampuan untuk mengembangkan usaha secara mandiri dan berkelanjutan.

Selanjutnya, untuk memperluas akses terhadap permodalan, teknologi, dan pemasaran hasil usaha, dilakukan fasilitasi kerja sama dengan lembaga keuangan, dunia usaha, koperasi, serta instansi terkait guna membuka peluang pembiayaan, peningkatan nilai tambah produk, dan perluasan jaringan pemasaran hasil produksi masyarakat transmigrasi.

Penguatan koordinasi dan sinergi dengan pemerintah desa, pemerintah provinsi, pemerintah pusat, serta berbagai pemangku kepentingan juga terus dilakukan melalui forum koordinasi, monitoring, dan evaluasi secara berkala guna menyelaraskan pelaksanaan program serta mempercepat penyelesaian berbagai permasalahan di lapangan. Di samping itu, pelaksanaan pembinaan disesuaikan dengan kondisi geografis dan musim agar kegiatan dapat berjalan lebih efektif.

Sebagai upaya keberlanjutan program, pembinaan terhadap kelembagaan kelompok transmigran terus diperkuat melalui peningkatan partisipasi masyarakat dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dengan demikian diharapkan tumbuh kelembagaan ekonomi masyarakat yang mandiri, mampu mengelola potensi kawasan secara optimal, serta mendukung peningkatan kesejahteraan transmigran secara berkelanjutan.

14) ***Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan***

Indikator Kinerja *Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan*, yang diampu oleh Kasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Faktor pendukung:

1. Tersedianya program pelatihan yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja dan kebutuhan dunia usaha/dunia industri.
2. Kompetensi instruktur yang memadai serta penggunaan kurikulum berbasis kompetensi sesuai standar pelatihan.
3. Tersedianya sarana, prasarana, peralatan, dan bahan praktik yang mendukung proses pembelajaran.
4. Tingginya motivasi dan partisipasi peserta dalam mengikuti seluruh rangkaian pelatihan.
5. Adanya dukungan anggaran serta kebijakan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pelatihan kerja.
6. Terjalannya koordinasi yang baik antara Kepala Seksi, instruktur, panitia pelaksana, serta pemangku kepentingan lainnya sehingga pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai rencana.
7. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap proses pelatihan sehingga kendala yang muncul dapat segera ditindaklanjuti.

Faktor penghambat::

1. Perbedaan kemampuan dasar peserta menyebabkan proses pembelajaran berlangsung dengan kecepatan yang berbeda.
2. Kedisiplinan dan tingkat kehadiran sebagian peserta belum optimal sehingga memengaruhi pencapaian kompetensi.
3. Keterbatasan jumlah maupun spesifikasi peralatan praktik pada beberapa kejuruan sehingga pelaksanaan praktik belum sepenuhnya optimal.
4. Perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia usaha/dunia industri yang cepat menuntut pembaruan materi pelatihan secara berkelanjutan.
5. Keterbatasan anggaran berdampak pada pengadaan peralatan, bahan praktik, serta peningkatan kapasitas instruktur.

6. Belum optimalnya keterlibatan dunia usaha dan dunia industri dalam penyelenggaraan pelatihan, khususnya dalam penyediaan tempat praktik, magang, maupun masukan terhadap kurikulum.
7. Adanya peserta yang mengundurkan diri atau tidak menyelesaikan pelatihan sehingga memengaruhi tingkat keberhasilan program.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja

Dalam rangka meningkatkan capaian indikator *Persentase Peserta Pelatihan yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan*, berbagai upaya perbaikan terus dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi. Upaya tersebut diarahkan agar kualitas pelatihan semakin meningkat, kompetensi peserta sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, serta tingkat keberhasilan program dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

Untuk mengatasi perbedaan kemampuan dasar peserta, dilakukan pemetaan kemampuan awal (*pre-assessment*) sebelum pelaksanaan pelatihan sehingga metode pembelajaran dapat disesuaikan dengan tingkat kompetensi peserta. Instruktur juga didorong untuk memberikan pendampingan dan bimbingan tambahan kepada peserta yang memerlukan agar seluruh peserta mampu mengikuti proses pembelajaran secara optimal.

Dalam meningkatkan kedisiplinan dan kehadiran peserta, dilakukan penguatan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban peserta sejak awal pelatihan, monitoring kehadiran secara berkala, serta pemberian pembinaan dan motivasi agar peserta dapat mengikuti seluruh rangkaian pelatihan hingga selesai. Evaluasi terhadap peserta yang tidak aktif juga dilakukan sebagai bahan perbaikan dalam proses seleksi peserta pada pelaksanaan pelatihan berikutnya.

Untuk mengatasi keterbatasan sarana dan peralatan praktik, dilakukan pemeliharaan dan optimalisasi pemanfaatan peralatan yang tersedia, penyusunan jadwal penggunaan peralatan secara bergantian, serta pengusulan pengadaan dan pembaruan peralatan praktik sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masing-masing jurusan. Selain itu, pemenuhan bahan praktik diprioritaskan sesuai kebutuhan pembelajaran agar kualitas pelatihan tetap terjaga.

Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), dilakukan pembaruan kurikulum dan materi pelatihan secara

berkala melalui koordinasi dengan Balai Pelatihan Kerja (BLK), dunia usaha, dunia industri, asosiasi profesi, serta pemangku kepentingan lainnya. Langkah ini bertujuan agar kompetensi yang diberikan kepada peserta tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Untuk mengatasi keterbatasan anggaran, dilakukan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia melalui penetapan skala prioritas kegiatan, efisiensi penggunaan bahan praktik, serta penguatan koordinasi dengan pemerintah provinsi, kementerian, dan mitra kerja guna memperoleh dukungan program maupun bantuan sarana pelatihan.

Selain itu, kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri terus diperkuat melalui penyusunan kemitraan dalam penyediaan tempat praktik kerja, program magang, penyelarasan kurikulum, serta pemberian masukan terhadap kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Keterlibatan DUDI diharapkan dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan sekaligus memperbesar peluang penempatan kerja bagi lulusan.

Sebagai upaya menjaga tingkat keberhasilan program, proses monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan dilakukan secara berkala, baik terhadap kehadiran peserta, kualitas proses pembelajaran, maupun pencapaian kompetensi. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan pada periode berikutnya sehingga pelaksanaan program semakin efektif, efisien, adaptif terhadap perkembangan dunia kerja, dan mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten serta siap bersaing di pasar kerja.

15)-NA

16)-NA

17) *Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan*

Indikator Kinerja *Persentase Transmigran Yang Terlatih*, yang diampu oleh Kasi Transmigrasi

Faktor pendukung:

1. Adanya komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kawasan transmigrasi melalui penyelenggaraan pelatihan keterampilan.

2. Dukungan dan koordinasi yang baik antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Tingginya kebutuhan masyarakat transmigrasi terhadap peningkatan keterampilan sebagai bekal untuk mengembangkan usaha dan meningkatkan pendapatan.
4. Tersedianya kerja sama dengan lembaga pelatihan, balai latihan kerja, perguruan tinggi, maupun dunia usaha sebagai mitra dalam penyelenggaraan pelatihan.
5. Potensi sumber daya dan komoditas unggulan di kawasan transmigrasi yang dapat dikembangkan melalui pelatihan berbasis potensi lokal sehingga hasil pelatihan lebih aplikatif dan berkelanjutan.

Faktor penghambat :

1. Keterbatasan alokasi anggaran yang berdampak pada jumlah pelatihan yang dapat diselenggarakan serta kuota peserta yang dapat difasilitasi..
2. Sebaran lokasi transmigrasi yang cukup luas dan berada di wilayah terpencil sehingga meningkatkan biaya dan waktu pelaksanaan kegiatan.
3. Keterbatasan jumlah tenaga instruktur atau narasumber yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pelatihan di kawasan transmigrasi
4. Sarana dan prasarana pelatihan yang belum sepenuhnya memadai, baik dari sisi peralatan maupun tempat pelaksanaan.
5. Tingkat partisipasi masyarakat yang belum optimal karena sebagian transmigran lebih memprioritaskan kegiatan usaha atau pertanian sehingga sulit menyesuaikan waktu mengikuti pelatihan.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja

Dalam rangka meningkatkan capaian indikator *Persentase Transmigran yang Terlatih*, berbagai upaya perbaikan terus dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam penyelenggaraan pelatihan bagi masyarakat transmigrasi. Upaya tersebut diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia transmigran sehingga mampu mengembangkan usaha secara mandiri dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di kawasan transmigrasi.

Untuk mengatasi keterbatasan alokasi anggaran, dilakukan penyusunan skala prioritas pelaksanaan pelatihan berdasarkan kebutuhan masyarakat dan potensi unggulan di kawasan transmigrasi. Selain itu, terus diupayakan sinergi dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, serta instansi terkait dalam memperoleh dukungan program, fasilitasi pelatihan, maupun sumber pendanaan lainnya agar jangkauan dan jumlah peserta pelatihan dapat terus ditingkatkan.

Dalam menghadapi kendala sebaran lokasi transmigrasi yang luas dan berada di wilayah terpencil, dilakukan penyusunan jadwal pelatihan secara lebih efektif dengan mengelompokkan lokasi sasaran berdasarkan kedekatan wilayah. Pemanfaatan teknologi informasi juga dioptimalkan untuk mendukung koordinasi, penyampaian informasi, serta pelaksanaan pembinaan jarak jauh apabila memungkinkan, sehingga pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efisien.

Untuk mengatasi keterbatasan jumlah instruktur dan narasumber, dilakukan penguatan kerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK), lembaga pelatihan, perguruan tinggi, dunia usaha, serta tenaga ahli dari instansi terkait. Kemitraan tersebut diharapkan mampu memenuhi kebutuhan tenaga pelatih yang kompeten sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan masyarakat transmigrasi.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pelatihan, dilakukan optimalisasi pemanfaatan fasilitas yang tersedia, pengusulan pengadaan peralatan secara bertahap sesuai prioritas, serta pemanfaatan fasilitas milik mitra kerja sebagai lokasi penyelenggaraan pelatihan. Langkah ini bertujuan agar proses pelatihan dapat berlangsung secara efektif meskipun masih terdapat keterbatasan fasilitas.

Untuk meningkatkan partisipasi masyarakat transmigrasi, pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan waktu yang tidak mengganggu aktivitas utama masyarakat, khususnya kegiatan pertanian dan usaha produktif. Selain itu, dilakukan sosialisasi dan pendampingan secara berkelanjutan mengenai manfaat pelatihan dalam meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan pendapatan, sehingga mendorong masyarakat untuk berpartisipasi secara aktif.

Sebagai upaya berkelanjutan, monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan terus diperkuat guna mengidentifikasi berbagai kendala sejak dini dan memastikan tindak lanjut hasil pelatihan berjalan dengan baik. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam penyempurnaan program pelatihan pada periode

berikutnya agar semakin sesuai dengan kebutuhan masyarakat, potensi lokal, dan arah pengembangan kawasan transmigrasi secara berkelanjutan.

18) *Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja*

Indikator Kinerja *Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja.*

Faktor pendukung :

1. Terjalannya koordinasi yang baik antara Disnakertrans Kabupaten Banjar dengan perusahaan-perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar dalam penyampaian informasi kebutuhan tenaga kerja.
2. Koordinasi yang baik dengan instansi terkait, lembaga pendidikan, dan Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam penyebarluasan informasi lowongan kerja.
3. Optimalisasi media informasi digital, website, media sosial dan aplikasi SIAPKerja dalam penyebarluasan informasi pasar kerja.
4. Komitmen Bidang Tenaga Kerja dalam memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat, transparan dan sesuai ketentuan.

Faktor penghambat :

1. Belum seluruh perusahaan secara konsisten melaporkan lowongan kerja dan kebutuhan tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar sehingga informasi pasar kerja yang tersedia belum sepenuhnya menggambarkan kondisi riil.
2. Tingkat kesesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia usaha masih menjadi tantangan sehingga tidak seluruh pencari kerja dapat langsung ditempatkan sesuai kualifikasi jabatan yang tersedia.
3. Sebagian masyarakat masih belum memanfaatkan layanan penempatan tenaga kerja dan aplikasi SIAPKerja secara optimal sehingga penyebaran informasi lowongan kerja belum menjangkau seluruh pencari kerja.
4. Pelaksanaan rekrutmen pada beberapa perusahaan masih dilakukan secara internal sehingga peluang penempatan melalui layanan pemerintah menjadi terbatas.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja yang dilakukan Ke depan, Bidang Tenaga Kerja akan terus meningkatkan intensitas koordinasi dengan perusahaan, memperluas penyebarluasan informasi lowongan kerja melalui media

digital, serta meningkatkan kualitas pelayanan penempatan tenaga kerja agar jumlah pencari kerja yang memperoleh fasilitas jaringan pemasaran kerja dapat mencapai target yang telah ditetapkan pada akhir Tahun 2026.

19) *Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja*

Indikator Kinerja *Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan*, yang diampu Kabid Tenaga Kerja.

Faktor Pendorong:

1. Terlaksananya koordinasi dan pendampingan penyusunan RTK Mikro kepada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Banjar.
2. Dukungan perusahaan dalam memberikan informasi mengenai kondisi ketenagakerjaan serta proyeksi kebutuhan tenaga kerja.
3. Komitmen Pemerintah Kabupaten Banjar dalam meningkatkan kualitas perencanaan tenaga kerja sebagai dasar penyusunan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan.

Faktor penghambat:

1. Masih terdapat perusahaan yang belum memahami manfaat penyusunan dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro sehingga diperlukan pembinaan secara berkelanjutan.
2. Keterbatasan kompetensi tim perencana yang tidak memahami teknik perencanaan tenaga kerja atau regulasi ketenagakerjaan akan menghasilkan dokumen yang kurang berkualitas.
3. Perubahan kondisi ekonomi dan kebutuhan tenaga kerja perusahaan menyebabkan data perencanaan tenaga kerja bersifat dinamis sehingga harus diperbarui secara berkala.
4. Keterbatasan sumber daya pada beberapa perusahaan menyebabkan penyampaian data ketenagakerjaan belum dapat dilakukan tepat waktu.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja yakni kegiatan pembinaan, sosialisasi, pendampingan teknis, dan koordinasi akan terus ditingkatkan agar seluruh perusahaan dapat memenuhi kewajibannya dalam penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja.

20) **Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar kerja**

Indikator Kinerja *Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur*, yang diampu oleh Kasi Penempatan Tenaga Kerja.

Faktor Pendorong:

1. Adanya pedoman, standar pelayanan, dan prosedur kerja yang menjadi acuan dalam pelaksanaan pelayanan antar kerja dan layanan ketenagakerjaan.
2. Petugas memiliki pemahaman terhadap proses pelayanan penempatan tenaga kerja, layanan bagi penyandang disabilitas, serta pengelolaan sistem informasi pasar kerja.
3. Tersedianya aplikasi informasi pasar kerja yang memudahkan proses pendaftaran pencari kerja, penyebaran lowongan kerja, dan pelaporan data ketenagakerjaan.
4. Adanya kemitraan dengan perusahaan, lembaga pelatihan kerja, dan instansi terkait dalam penyediaan informasi lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja.
5. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan

Faktor Penghambat:

1. Jumlah petugas yang terbatas dapat menghambat optimalisasi pelayanan, terutama dalam pendampingan penyandang disabilitas dan pengelolaan aplikasi.
2. Sebagian pencari kerja belum memahami prosedur pelayanan, penggunaan aplikasi, maupun manfaat Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.
3. Proses rekrutmen perusahaan memiliki persyaratan yang beragam sehingga tidak semua pelamar dapat ditempatkan.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan antar kerja sehingga seluruh pelayanan dapat dilaksanakan sesuai prosedur, telah dilakukan beberapa upaya perbaikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi petugas pelayanan melalui pembinaan, koordinasi, dan pembaruan pemahaman terhadap peraturan, standar operasional prosedur (SOP), serta penggunaan aplikasi ketenagakerjaan agar pelayanan dapat dilaksanakan secara cepat, tepat, dan sesuai ketentuan.

2. Mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi informasi pasar kerja dengan melakukan pendampingan kepada pencari kerja dalam proses pendaftaran, pembaruan data, dan pencarian lowongan kerja, sehingga penggunaan layanan digital menjadi lebih efektif.
3. Meningkatkan sosialisasi layanan ketenagakerjaan kepada masyarakat, termasuk prosedur pelayanan antar kerja, penggunaan aplikasi, serta layanan bagi penyandang disabilitas melalui media sosial, kegiatan sosialisasi, dan koordinasi dengan pemerintah desa/kelurahan maupun lembaga terkait.
4. Memperkuat koordinasi dan kemitraan dengan perusahaan, lembaga pelatihan kerja, dan instansi terkait untuk memperluas informasi lowongan kerja, meningkatkan kesempatan penempatan tenaga kerja, serta mempercepat proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai kompetensi.
5. Melakukan penyesuaian pembagian tugas dan optimalisasi sumber daya yang tersedia agar keterbatasan jumlah petugas tidak mengurangi kualitas pelayanan, termasuk pengaturan jadwal pelayanan dan saling mendukung antarpetugas pada saat volume pelayanan meningkat.
6. Memberikan pendampingan dan konsultasi kepada pencari kerja, terutama bagi penyandang disabilitas dan masyarakat yang belum memahami prosedur pelayanan, sehingga mereka dapat mengakses layanan secara mandiri dan sesuai ketentuan.
7. Meningkatkan kualitas pencocokan (matching) antara pencari kerja dan lowongan kerja melalui verifikasi data pencari kerja, pemetaan kompetensi, serta komunikasi intensif dengan perusahaan agar penempatan tenaga kerja lebih sesuai dengan persyaratan jabatan.
8. Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan pelayanan antar kerja untuk mengidentifikasi kendala, mengevaluasi kepatuhan terhadap SOP, serta menetapkan langkah-langkah perbaikan secara berkelanjutan.

Melalui berbagai upaya tersebut diharapkan kualitas pelayanan antar kerja semakin meningkat, pelayanan dapat terlaksana sesuai prosedur, pemanfaatan layanan ketenagakerjaan oleh masyarakat semakin optimal, serta persentase keberhasilan pelayanan dan penempatan tenaga kerja dapat terus ditingkatkan.

21) *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 309 orang dari target 250 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 disebarkan 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, 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.

22)-NA

23) **Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas**

Indikator Kinerja *Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan*, yang diampu oleh Kasi Perencanaan Tenaga Kerja.

Faktor pendorong :

1. Ketersediaan data tenaga kerja yang akurat dan terbaru – Data yang lengkap membantu perusahaan menentukan kebutuhan tenaga kerja sesuai kondisi aktual..
2. Komitmen dan dukungan manajemen – Dukungan pimpinan perusahaan menjadi kunci agar proses perencanaan berjalan efektif dan terarah.
3. Kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan – Penyesuaian dengan aturan pemerintah menjamin dokumen yang disusun sesuai standar dan dapat diterapkan dengan baik..

Faktor penghambat:

1. Keterbatasan kompetensi tim perencana – Tim yang tidak memahami teknik perencanaan tenaga kerja atau regulasi ketenagakerjaan akan menghasilkan dokumen yang kurang berkualitas.
2. Lemahnya koordinasi antarbagian – Kurangnya komunikasi antara HRD, produksi, dan bagian lain dapat menimbulkan ketidaksesuaian data dan kebutuhan tenaga kerja.
3. Perubahan kebijakan dan kondisi perusahaan yang dinamis – Perubahan struktur organisasi atau strategi bisnis dapat membuat rencana tenaga kerja tidak relevan lagi.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan antar kerja agar seluruh proses pelayanan dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), dilakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan penerapan pedoman, standar pelayanan, dan SOP melalui pembinaan serta monitoring secara berkala kepada seluruh petugas pelayanan agar pelaksanaan pelayanan tetap sesuai ketentuan.
2. Meningkatkan kapasitas petugas melalui bimbingan teknis, koordinasi, dan pembelajaran berkelanjutan mengenai pelayanan penempatan tenaga kerja, layanan bagi penyandang disabilitas, serta pengelolaan Sistem Informasi Pasar Kerja.
3. Mengoptimalkan penggunaan aplikasi informasi pasar kerja dengan memberikan pendampingan kepada pencari kerja dalam proses pendaftaran, pembaruan

data, dan pencarian lowongan kerja sehingga pelayanan menjadi lebih cepat dan efisien.

4. Memperluas sosialisasi mengenai prosedur pelayanan, penggunaan aplikasi, serta manfaat Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan melalui media informasi, kegiatan sosialisasi, dan koordinasi dengan pemerintah desa/kelurahan, sekolah, dan lembaga pelatihan kerja.
5. Memperkuat kerja sama dengan perusahaan, lembaga pelatihan kerja, dan instansi terkait untuk memperluas kesempatan kerja, memperbaharui informasi lowongan kerja, serta meningkatkan keberhasilan penempatan tenaga kerja.
6. Melakukan pengaturan beban kerja dan optimalisasi pembagian tugas petugas pelayanan agar keterbatasan sumber daya manusia tidak mengurangi kualitas pelayanan kepada masyarakat.
7. Meningkatkan proses pencocokan kompetensi pencari kerja dengan persyaratan jabatan melalui verifikasi data, konsultasi karier, dan koordinasi intensif dengan perusahaan pengguna tenaga kerja.
8. Melaksanakan evaluasi pelayanan secara berkala untuk mengidentifikasi kendala serta menetapkan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur pelayanan.

Upaya dan Solusi yang Dilakukan dalam Perbaikan Kinerja

Dalam rangka meningkatkan kualitas penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja perusahaan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan, dilakukan berbagai upaya sebagai berikut:

1. Meningkatkan pembinaan dan pendampingan kepada perusahaan dalam penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebutuhan riil perusahaan.
2. Mendorong perusahaan untuk melakukan pembaruan data ketenagakerjaan secara berkala sehingga dokumen perencanaan tenaga kerja disusun berdasarkan data yang akurat, lengkap, dan terkini.
3. Memperkuat koordinasi dengan manajemen perusahaan melalui forum konsultasi dan pembinaan agar terdapat komitmen bersama dalam penyusunan dan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja.

4. Melaksanakan sosialisasi terkait regulasi ketenagakerjaan dan pentingnya dokumen perencanaan tenaga kerja sebagai dasar pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.
5. Meningkatkan kompetensi tim perencana tenaga kerja melalui bimbingan teknis, pelatihan, dan konsultasi mengenai metode penyusunan perencanaan tenaga kerja serta perkembangan regulasi ketenagakerjaan.
6. Mendorong peningkatan koordinasi antarbagian di lingkungan perusahaan, khususnya antara bagian SDM, produksi, keuangan, dan unit kerja lainnya agar kebutuhan tenaga kerja dapat diidentifikasi secara tepat.
7. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap dokumen yang telah disusun serta memberikan masukan perbaikan apabila terdapat ketidaksesuaian dengan ketentuan atau kondisi perusahaan.
8. Mendorong perusahaan untuk melakukan peninjauan dan pembaruan dokumen secara berkala agar tetap relevan dengan perubahan kebijakan, perkembangan usaha, serta kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang.

Melalui berbagai upaya tersebut diharapkan kualitas dokumen perencanaan tenaga kerja perusahaan semakin baik, sesuai dengan kebutuhan organisasi, mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, serta memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

24) *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 20% dan realisasi 1.89% dengan capaian 9,45%. 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:

- Adanya kordinasi dan komunikasi yang baik dalam hal pembinaan dengan pihak perusahaan terkait penyampaian data sarana hubungan industrial;
- Adanya kepatuhan dari perusahaan dalam pembuatan Peraturan Perusahaan dan pencatatan PKWT untuk mewujudkan tata Ketola yang baik; Aktifnya Perusahaan dalam Pelaporan Peraturan Perusahaan (PP) sebanyak 9 Perusahaan dan 886 PKWT;
- Perusahaan Antusias dalam Mengikuti Kegiatan Dinas dalam penyelesaian perselisihan
- Adanya kepatuhan dari pemberi kerja untuk mengikutsertakan pekerjaanya dalam perlindungan jamsostek.
- Perangkat Hukum yang mengatur tentang BPJS Ketenagakerjaan Semakin Memadai,Memfasilitasi perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja rentan di wilayah kabupaten banjar sebanyak 21.321 (dua puluh satu ribu tiga ratus dua puluh satu) orang pekerja Rentan.
- Terlaksananya Fasilitasi pelaksanaan kegiatan Rapat kordinasi dengan pihak kecamatan dalam rangka Melindungi Pekerja Rentan (GEMPAR) yang melakukan sosialisasi program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Rentan di wilayah Kabupaten Banjar terhadap 17 (tujuh belas) Kecamatan di wilayah Kabupaten Banjar dan melakukan rapat Kordinasi dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka pendataan dan validasi terhadap pengusulan data Pekerja Rentan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Faktor penghambat:

- Rendahnya partisipasi perusahaan Kurang memahami pentingnya kegiatan Dialog Penyusunan Pembuatan Peraturan perusahaan; Masih adanya sebagian perusahaan kecil dan mikro yang belum memahami atau melaksanakan peraturan ketenagakerjaan secara menyeluruh.

- Ketidaksesuaian dalam hal instrument pengisian data Survey Sarana Hubungan Industrial oleh perusahaan yang disebabkan rendahnya kesadaran akan pentingnya sarana Hubungan Industrial; disebabkan 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 menyebabkan Kurang koperatifnya Pihak Perusahaan dalam penyampaian data dukung terkait Peraturan Perusahaan dan Pencatatan PKWT;
- 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 dan solusi yang dilakukan yakni 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 9,45% dari target 20% 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.

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

Indikator Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan), yang diampu oleh Kasi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial dengan target 22,5% dan realisasi kinerja 8,40%. 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:

- .Memfasiltasi 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 pekerja rentan di wilayah kabupaten banjar sebanyak 21.321 (dua puluh satu ribu tiga ratus dua puluh satu) orang.

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 Laporkan 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 8,40% dari target 22.5% 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.

26) *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.

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 Meningkatkan 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) -

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

Hal yang dilakukan untuk mendukung sasaran ini yaitu penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran, dan pelaporan. Adapun dokumen yang telah disusun pada Triwulan II ini yaitu Perjanjian Kinerja, Renja tahun 2027, Rencana Aksi, pra DPA tahun 2026, laporan monev bulan April sampai bulan Juni, dan laporan kinerja Triwulan II.

6) ***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, honorarium pejabat pengelola keuangan serta Pengelolaan Kas dan Penerimaan SKPD dari Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- Pengelolaan Pengeluaran Keuangan / Evaluasi Efisiensi dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan;
- Penyusunan Surat Pertanggungjawaban (SPJ);
- Verifikasi Dokumen Keuangan.

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

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas*. untuk mendukung sasaran ini yaitu melakukan

1. Penguatan Koordinasi Lintas Perangkat Daerah
2. Penyelenggaraan Bimbingan Teknis (BIMTEK)
3. Peningkatan Akses Dan Dukungan Sistem Informasi.

Didukung Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan, dengan melaksanakan pemetaan terkait bimtek yang akan diikuti serta melakukan koordinasi dengan Lembaga yang pelaksana bimtek.

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

Sasaran Kinerja Ess IV yang di ampu oleh Kasubag Umum Kepegawaian dengan Indikator kinerja *Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas*

Hal yang dilakukan untuk mendukung sasaran ini yaitu:

1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Penguatan Sistem dan Digitalisasi Administrasi
3. Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana-Prasarana
4. Optimalisasi Koordinasi antar Bidang-Bidang
5. Evaluasi dan Monitoring Berkala
6. Penguatan Sosialisasi dan Diseminasi Informasi lingkup internal kantor.

Didukung dengan Kegiatan berupa melakukan penyusunan daftar kebutuhan dan dokumen persiapan pengadaan serta melakukan pengadaan komponen instalasi listrik kantor, melakukan pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor yang diperlukan sesuai dengan hasil pemetaan, logistik kantor, pencetakan spanduk sesuai dengan kebutuhan serta penyelenggaraan perjalanan dinas dan penyelenggaraan rapat koordinasi..

9) 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*.

Pengadaan Barang Milik Daerah pada Triwulan II Telah berjalan secara optimal. Ketersediaan barang penunjang telah mampu mendukung seluruh aktivitas operasional pegawai, terutama dalam penyelesaian tugas-tugas administrasi dan pelaporan kinerja 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.

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*, Pada sasaran ini didukung dengan aktifitas kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah berupa pembayaran Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik dan pembayaran Jasa Pelayanan Umum Kantor seperti honorarium PPPK Paruh Waktu, dan pembayaran BPJS yang rutin setiap bulannya dilaksanakan.

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*

1. Optimalisasi Perencanaan dan Penganggaran
2. Peningkatan Koordinasi dengan Unit Pengguna

3. Penguatan Kapasitas Tim Internal
4. Update dan Sinkronisasi Data Aset
5. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Adapun aktivitas yang dilakukan untuk mendukung sasaran dengan kegiatan berupa pemeliharaan kendaraan dinas jabatan maupun operasional, pemeliharaan mesin dan peralatan lainnya serta pemeliharaan/rehabilitasi gedung.

12)Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja

Indikator Kinerja *Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar*, yang diampu oleh oleh Kabid Pelatihan Kerja Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan aktivitas/ tahapan pekerjaan sebagai berikut :

1. Menyusun perencanaan program dan kegiatan peningkatan kompetensi tenaga kerja berdasarkan kebutuhan pasar kerja dan prioritas pembangunan daerah.
2. Mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi dengan unit pelaksana, lembaga pelatihan kerja, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), serta dunia usaha dan dunia industri.
3. Melaksanakan pembinaan, monitoring, dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan kerja dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai ketentuan dan target yang telah ditetapkan.
4. Mengoordinasikan penyusunan kebutuhan jenis pelatihan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pasar kerja sehingga kompetensi yang diberikan sesuai dengan permintaan dunia usaha dan dunia industri.
5. Memfasilitasi kerja sama dengan DUDI, Balai Pelatihan Kerja, LPK, LSP, dan instansi terkait dalam rangka meningkatkan kualitas pelatihan dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.
6. Melakukan pengendalian terhadap pencapaian indikator kinerja melalui rapat koordinasi, monitoring realisasi kegiatan, serta evaluasi capaian secara berkala sebagai dasar penyusunan langkah percepatan apabila terdapat deviasi dari target.
7. Mendorong peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan melalui pembinaan terhadap lembaga pelatihan, instruktur, serta peningkatan kualitas administrasi dan pelaporan kegiatan.

8. Menyusun laporan pelaksanaan program dan evaluasi kinerja sebagai bahan pengambilan kebijakan serta perbaikan pelaksanaan program pada periode berikutnya.

13)Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja

Indikator Kinerja *Persentase Transmigran Yang Mandiri*, yang diampu oleh oleh Kabid Pelatihan Kerja Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan aktivitas/ tahapan pekerjaan sebagai berikut :

1. Penyusunan perencanaan program pembinaan dan pemberdayaan transmigran berdasarkan kebutuhan dan potensi kawasan transmigrasi.
2. Pelaksanaan pembinaan, penyuluhan, dan pendampingan kepada transmigran dalam bidang usaha ekonomi produktif, pertanian, peternakan, maupun kewirausahaan.
3. 3 Pelaksanaan pelatihan peningkatan kapasitas SDM transmigran untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian berusaha.
4. Koordinasi dan sinergi dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, pemerintah desa, serta instansi teknis dalam pelaksanaan program transmigrasi.
5. 5 Monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan usaha, tingkat kemandirian, dan kesejahteraan transmigran sebagai dasar penyempurnaan program.
6. Fasilitasi pembentukan dan penguatan kelembagaan kelompok transmigran agar mampu mengelola usaha secara mandiri.
7. Fasilitasi akses informasi, pemasaran, teknologi, serta peluang kemitraan usaha bagi masyarakat transmigrasi.
8. 8 Pembinaan administrasi, pelaporan, dan evaluasi pelaksanaan kegiatan secara berkala untuk memastikan target program tercapai.

14)Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan

Indikator Kinerja *Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keterampilan*, yang diampu Kasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Dengan aktivitas/ tahapan pekerjaan sebagai berikut :

1. Menyusun rencana pelaksanaan pelatihan berdasarkan kebutuhan pasar kerja dan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan.
2. Melaksanakan seleksi calon peserta pelatihan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi masing-masing kejuruan agar diperoleh peserta yang memenuhi kriteria.
3. Berkoordinasi dengan instruktur, narasumber, dan pihak terkait untuk memastikan proses pembelajaran berjalan sesuai kurikulum dan standar pelatihan.
4. Memastikan ketersediaan sarana, prasarana, peralatan, dan bahan praktik yang mendukung proses pembelajaran.
5. Melaksanakan monitoring dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana, baik dari aspek kehadiran peserta, disiplin, maupun kualitas proses pembelajaran.
6. Menyusun laporan pelaksanaan pelatihan sebagai bahan evaluasi dan dasar penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan pada periode berikutnya.
7. Melaksanakan koordinasi dengan dunia usaha dan dunia industri dalam rangka memperoleh masukan terhadap kebutuhan kompetensi tenaga kerja serta meningkatkan relevansi materi pelatihan.
8. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi melalui penyusunan rekomendasi perbaikan terhadap metode pelatihan, kurikulum, maupun penyelenggaraan kegiatan agar kualitas peserta pelatihan terus meningkat.

15) Meningkatkan Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Indikator Kinerja *Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang Berkualitas*, yang diampu oleh Kasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

• Kegiatan Sosialisasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dengan aktivitas/ tahapan pekerjaan sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja dan jadwal pelaksanaan kegiatan pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sesuai dengan program dan target kinerja yang telah ditetapkan.
2. Melakukan pendataan dan identifikasi LPK yang menjadi sasaran pembinaan berdasarkan kondisi, kebutuhan, dan tingkat pemenuhan standar penyelenggaraan pelatihan.

3. Melaksanakan koordinasi dengan LPK, instansi terkait, dan pemangku kepentingan dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan pembinaan.
4. Melaksanakan kegiatan Sosialisasi, pembinaan, dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan pada LPK untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan dan standar yang berlaku.
5. Menginventarisasi permasalahan dan kebutuhan LPK sebagai dasar penyusunan rekomendasi perbaikan dan pengembangan kualitas lembaga.
6. Menyusun laporan hasil monitoring, pembinaan, dan evaluasi sebagai bahan pengambilan kebijakan serta tindak lanjut peningkatan kualitas LPK.
7. Melaksanakan koordinasi lanjutan dengan pihak terkait untuk memastikan rekomendasi hasil pembinaan dapat ditindaklanjuti oleh LPK.
8. Melakukan pemantauan terhadap perkembangan kualitas LPK secara berkelanjutan sebagai dasar evaluasi pencapaian sasaran kinerja pada periode berikutnya.

16)Meningkatnya Meningkatnya Partisipasi / dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja Indikator Kinerja *Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja*, yang diampu oleh Kasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

- Kegiatan Sosialisasi Peningkatan Produktivitas pada perusahaan dan UMKM dengan aktivitas/ tahapan pekerjaan sebagai berikut :
1. Menyusun rencana kerja dan jadwal pelaksanaan kegiatan konsultasi produktivitas tenaga kerja sesuai dengan program dan target kinerja yang telah ditetapkan.
 2. Melakukan identifikasi, pendataan, dan penetapan perusahaan yang menjadi sasaran kegiatan konsultasi produktivitas berdasarkan kriteria dan kebutuhan pembinaan.
 3. Menyiapkan administrasi pelaksanaan kegiatan, termasuk surat menyurat, instrumen konsultasi, materi sosialisasi, serta dokumen pendukung lainnya.
 4. Melaksanakan koordinasi dengan perusahaan, instansi terkait, asosiasi pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan.

5. Menyelenggarakan sosialisasi mengenai pentingnya peningkatan produktivitas tenaga kerja serta manfaat penerapan budaya produktivitas di lingkungan perusahaan.
6. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan konsultasi produktivitas untuk mengetahui tingkat partisipasi perusahaan serta efektivitas kegiatan yang telah dilaksanakan.
7. Menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai bahan evaluasi dan dasar perbaikan program pada periode berikutnya.
8. Melaksanakan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi melalui koordinasi berkelanjutan dengan perusahaan agar penerapan upaya peningkatan produktivitas dapat berlangsung secara berkesinambungan.

17)Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan

Indikator Kinerja *Persentase Transmigran Yang Terlatih*, yang diampu oleh Kasi Transmigrasi.

Melaksanakan Pelatihan dengan aktivitas/tahapan pekerjaan sebagai berikut:

1. Identifikasi dan Pendataan Kebutuhan Pelatihan
 - Melakukan inventarisasi potensi wilayah dan kebutuhan peningkatan kapasitas masyarakat transmigrasi.
 - Mengidentifikasi peserta yang menjadi sasaran pelatihan sesuai dengan bidang usaha dan potensi lokal.
2. Penyusunan Rencana dan Materi Pelatihan
 - Menyusun kurikulum, modul, dan bahan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan satuan permukiman.
 - Menyiapkan narasumber, instruktur, serta sarana dan prasarana pendukung pelatihan.
3. Pelaksanaan Sosialisasi dan Koordinasi
 - Melakukan koordinasi dengan pemerintah daerah, pendamping transmigrasi, dan pemangku kepentingan terkait.
 - Melaksanakan sosialisasi kepada calon peserta guna meningkatkan partisipasi masyarakat.
4. Pelaksanaan Pelatihan

- Memberikan materi teknis, manajerial, kewirausahaan, dan pengembangan usaha ekonomi produktif.
- Melaksanakan praktik lapangan dan pendampingan teknis sesuai bidang pelatihan.

5. Monitoring dan Evaluasi

- Melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan.
- Mengevaluasi tingkat kehadiran, pemahaman peserta, serta penerapan hasil pelatihan di lapangan.

6. Pelaporan dan Tindak Lanjut

- Menyusun laporan hasil pelatihan dan capaian kegiatan.
- Menyusun rekomendasi tindak lanjut untuk pengembangan usaha dan peningkatan kemandirian masyarakat transmigrasi.

18) **Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja**

Indikator Kinerja *Persentase pencari kerja yang mendapatkan fasilitasi jaringan pemasaran kerja*, yang diampu oleh Kabid Tenaga Kerja.

Kegiatan Pelayanan Antar Kerja dan Informasi Pasar Kerja dengan aktivitas/tahapan sebagai berikut :

1. Melaksanakan pelayanan informasi lowongan kerja kepada pencari kerja.
2. Melakukan koordinasi dengan perusahaan mengenai kebutuhan tenaga kerja.
3. Melaksanakan pemutakhiran data pencari kerja dan lowongan kerja.
4. Melaksanakan penyebaran informasi lowongan kerja melalui website, media sosial dan aplikasi SIAPKerja.
5. Melaksanakan koordinasi persiapan Job Fair Tahun 2026/Walk In Interview.
6. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelayanan penempatan tenaga kerja.
7. Melakukan fasilitasi pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

19) **Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja**

Indikator Kinerja *Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan*, yang diampu oleh Kabid Tenaga Kerja.

Kegiatan Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja, dengan aktivitas/tahapan sebagai berikut :

1. Melaksanakan koordinasi penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro pada perusahaan.
2. Melaksanakan Bimbingan Teknis Penyusunan Dokumen RTK Mikro.
3. Mengumpulkan dan memverifikasi data ketenagakerjaan perusahaan.
4. Menyusun dokumen perencanaan tenaga kerja sesuai ketentuan.
5. Melaksanakan monitoring dan evaluasi implementasi perencanaan tenaga kerja pada perusahaan.
6. Menyusun laporan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai bahan penyusunan kebijakan ketenagakerjaan daerah.

20) **Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar Kerja**

Indikator Kinerja *Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur*, yang diampu oleh Kasi Penempatan Tenaga Kerja.

Melakukan Pelayanan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja dengan aktivitas/ tahapan pekerjaan sebagai berikut :

1. Pelayanan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKL.
2. Fasilitasi penempatan tenaga kerja AKAD dan AKAN.
3. Verifikasi data pencari kerja dan kebutuhan perusahaan.
4. Monitoring hasil penempatan tenaga kerja.
5. Koordinasi dengan perusahaan pengguna tenaga kerja.

Untuk kegiatan pendukung kegiatan Disabilitas , telah dilakukan berbagai persiapan pendukung, antara lain: koordinasi dengan Unit Layanan Disabilitas, penyusunan jadwal kegiatan, identifikasi calon peserta, penyusunan anggaran, serta persiapan administrasi dan fasilitas yang dibutuhkan. Kondisi ini masih sesuai dengan rencana tahunan dan tidak menyimpang dari target yang ditetapkan. Pelaksanaan kegiatan akan dioptimalkan pada waktunya agar target 15 orang tenaga kerja disabilitas dapat terpenuhi.

21) **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.

Aktivitas 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.

Melakukan Layanan Pendaftaran Pencari Kerja dan Informasi Lowongan Kerja, dengan aktivitas/tahapan sebagai berikut :

1. Pelayanan informasi lowongan kerja kepada pencari kerja.
2. Penyebarluasan informasi lowongan kerja melalui media sosial, website, dan papan informasi.
3. Sosialisasi dan penyuluhan bimbingan jabatan.
4. Koordinasi dengan perusahaan dalam penyampaian informasi kebutuhan tenaga kerja.

Melaksanakan kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan ke sekolah SMK Sungai Pinang sebanyak 50 orang dan STIKES Intan Martapura sebanyak 50 orang.

22)Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)

Indikator Kinerja *Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan*,diampu oleh Kasi Penempatan Tenaga Kerja

Kegiatan yang dilaksanakan kepada CPMI berupa pelayanan informasi dan konsultasi penempatan PMI, verifikasi Dokumen CPMI telah dilaksanakan sebanyak 21 dokumen CPMI yang akan berangkat ke Luar Negeri fasilitas dokumen dan koordinasi penempatan, sosialisasi prosedur bekerja ke luar negeri secara aman, pelayanan kepada PMI Purna, serta koordinasi dengan BP3MI/BP2MI, pemerintah desa, dan instansi terkait.

23)Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas

Indikator Kinerja *Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan*, yang diampu oleh Kasi Perencanaan Tenaga Kerja.

Melaksanakan aktifitas :

1. Analisis Beban Kerja (Workload Analysis) yang Akurat: Menghitung dengan tepat volume pekerjaan aktual dibandingkan dengan kapasitas waktu kerja karyawan. Kegiatan ini memastikan jumlah dan kualifikasi personil yang direncanakan benar-benar sesuai kebutuhan riil di lapangan.
2. Penyelarasan Strategi Bisnis dengan Perencanaan SDM: Mengadakan forum sinkronisasi berkala antara manajemen puncak (CEO/Direksi) dengan tim HR. Rencana tenaga kerja harus bergerak dinamis mengikuti target ekspansi, digitalisasi, atau efisiensi perusahaan.
3. Sistem Monitoring dan Evaluasi Berkala (Bulanan/Triwulanan): Memantau realisasi RTK Mikro secara terus-menerus menggunakan indikator yang jelas (KPI). Jika terjadi pergeseran pasar, perusahaan bisa segera melakukan retraining atau redistribusi karyawan tanpa harus menunggu akhir tahun.

24) *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:

1. Memfasilitasi kordinasi dengan perusahaan terkait pengajuan Peraturan Perusahaan dan Pencatatan PKWT yang diajukan oleh Perusahaan;
2. Melakukan kordinasi dengan pihak perusahaan terkait proses fasilitasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Melakukan kordinasi dengan pihak BIN dan Polres serta Kodim 1006 Banjar dalam
4. memperingati hari Buruh (May Day) Tahun 2026,
5. Melakukan kordinasi dengan pihak PolresBanjar terkait data Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di ajukan oleh pihak Perusahaan;
6. melaksanakan kegiatan Rapat Kordinasi internal Bidang Hubungan industrial dengan bidang di lingkungan Dinas Tenaga kerja & Transmigrasi Kabupaten

Banjar terkait fasilitasi pembinaan terhadap perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar;

7. Melaksanakan kegiatan Rapat Koordinasi terhadap 17 (tujuh belas) Kecamatan di
8. wilayah Kabupaten Banjar terkait Gerakan Melindungi Pekerja Rentan (GEMPAR) yang akan diikuti sertakan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. - Pelaksanaan Jaminan Sosial bagi Pekerja Rentan bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan

25) *Meningkatnya kepatuhan Perusahaan 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.

Aktivitas 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 II sebanyak 9 Perusahaan. PKWT sejumlah 886 orang.
- Bimbingan Teknis Penyusunan Peraturan Perusahaan dengan mengikutsertakan 80 (delapan puluh) orang peserta yang terdiri dari perwakilan pihak perusahaan di wilayah Kabupaten Banjar, dimana pelaksanaan Bimbingan Teknis Penyusunan Peraturan Perusahaan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan guna menciptakan hubungan kerja yang tertib, adil, produktif, dan harmonis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

26) *Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Indikator *Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* yang diampu oleh Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

• Kegiatan fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan aktivitas/ tahapan pekerjaan sebagai berikut :

- Mengidentifikasi dan menganalisa permasalahan Hubungan Industrial terhadap pihak pekerja dan pihak perusahaan terkait permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan;
- Mengidentifikasi proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh pihak pekerja;
- Melaksanakan/memfasilitasi konfirmasi awal terhadap perselisihan Hubungan Industrial antara Pihak pekerja dan pihak perusahaan;
- Melakukan kordinasi dengan pihak Perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan Dialog Sosial Tata Cara Penyelesaian Perselishan Hubungan Industrial;
- melakukan kordinasi dengan pihak Badan Intelijen Negara (BIN) terkait data perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

• Kegiatan fasilitasi Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial dengan aktivitas/ tahapan pekerjaan sebagai berikut :

- Melakukan kordinasi dengan pihak perusahaan untuk pelaksanaan kegiatan Dialog Sosial Ketenagakerjaan;
- Melakukan kordinasi dengan pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/erikat Buruh dalam Pembentukan LKS Tripartit Kabupaten;
- Melakukan kordinasi dengan pihak Polres Kabupaten Banjar dan Kodim 1006 Martapura terkait pelaksanaan kegiatan May Day (hari buruh);

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 **6.778.369.840,-**. Adapun Realisasi pelaksanaan anggaran yang dikelola sampai dengan Triwulan II tahun 2026 adalah sebesar **Rp 4.796.504.017,-** (70,76 % dari total anggaran Triwulan II). 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 II	Realisa si TW II	Capaian (%)	Target TW II (Rp)	Realisasi TW II (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)	25,45	28,73	112,89	527.990.000	376.178.000	71,25
2	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Pekerja yang Mendapatkan Perlindungan Sesuai Ketentuan	NA	NA		1.448.145.200	1.018.794.000	70,35
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	NA	NA		4.802.234.640	3.401.532.017	70,83
4	Meningkatnya Kepatuhan dan Kinerja Intern Perangkat Daerah	Indeks Kepatuhan Dan Kinerja Intern (IKKI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	NA	NA		4.802.234.640	3.401.532.017	70,83
5	Terkoordinirnya Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan, Anggaran dan Evaluasi Perangkat	50	50,00	100,00	38.135.600	34.397.623	90,20

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	KINERJA			ANGGARAN		
			Target TW II	Realisa si TW II	Capaian (%)	Target TW II (Rp)	Realisasi TW II (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	50	50,00	100,00	4.007.800.000	2.871.798.502	71,66
7	Lancarnya Administrasi Kepegawian Daerah	Persentase Administrasi Kepegawian Yang Berkualitas	50	50,00	100,00	25.000.000	1.230.000	4,92
8	Lancarnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Umum Yang Berkualitas	50	50,00	100,00	235.143.500	165.585.084	70,42
9	Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah	Persentase Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah	50	50,00	100,00	45.027.000	41.580.600	92,35
10	Lancarnya Jasa Penunjang Pelayanan Umum Perangkat Daerah	Persentase Jasa Penunjang Pelayanan Umum Yang Berkualitas	50	50,00	100,00	330.098.540	220.068.208	66,67
11	Terpeliharanya Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Perangkat Daerah	Persentase Sarana Dan Prasarana Sesuai Kebutuhan Yang Berkualitas	50	50,00	100,00	121.030.000	66.872.000	55,25
12	Meningkatnya Kesesuaian Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Sertifikat Kompetensi Yang Sesuai dengan Permintaan Pasar	6,94	6,94	100,00	366.776.000	234.064.000	63,82
13	Meningkatnya SDM Transmigran Yang Mandiri	Persentase Transmigran Yang Mandiri	8,33	8,33	100,00	87.936.000	83.176.000	94,59
14	Meningkatnya Kualitas Peserta Pelatihan	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Kompetensi/Keteram pilan	18,28	18,28	100,00	366.776.000	234.064.000	63,82

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	KINERJA			ANGGARAN		
			Target TW II	Realisa si TW II	Capaian (%)	Target TW II (Rp)	Realisasi TW II (Rp)	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6,00	7	8	9
15	Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang Berkualitas	NA	0,00		0	0	
16	Meningkatnya Partisipasi / dukungan Perusahaan terhadap peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	NA	0,00		0	0	
17	Meningkatnya Transmigran Yang Memiliki Keterampilan	Persentase Transmigran Yang Terlatih	3,32	3,32	100,00	87.936.000	83.176.000	94,59
18	Meningkatnya Jaringan Pemasaran Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Mendapatkan Fasilitas Jaringan Pemasaran Kerja	NA	100		37.842.000	24.952.000	65,94
19	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun Sesuai Ketentuan	69	76,92	111,11	35.436.000	33.986.000	95,91
20	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Antar Kerja	Persentase pelayanan antar kerja yang dijalankan sesuai prosedur	NA	100		3.360.000	1.680.000	50,00
21	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Mendapatkan Informasi Lowongan Pekerjaan	Jumlah Pencari Kerja Yang mendapatkan informasi	250	394	157,60	34.482.000	23.272.000	67,49
22	Meningkatnya Perlindungan Terhadap PMI (Pra dan Purna)	Persentase Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia Purna Yang Diberikan Fasilitas Perlindungan	NA	0,00		0	0	

No	Sasaran Strategis / Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	KINERJA			ANGGARAN		
			Target TW II	Realisa si TW II	Capaian (%)	Target TW II (Rp)	Realisasi TW II (Rp)	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6,00	7	8	9
23	Meningkatnya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Yang Berkualitas	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja yang Disusun Perusahaan	9	10	111,11	35.436.000	33.986.000	95,91
24	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	20	1,89	9,45	1.448.145.200	1.018.794.000	70,35
25	Meningkatnya kepatuhan Perusahaan terhadap aturan Undang Undang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mematuhi aturan ketenagakerjaan (PP, PKWT & BPJS Ketenagakerjaan)	22,50	1,89	8,40	71.620.000	53.980.000	75,37
26	Meningkatnya Fasilitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Fasilitas Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	100	100	100	1.376.525.200	964.814.000	70,09

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 II Tahun 2026 telah menunjukkan progres positif dimana sasaran Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja tercapai 16% dari target yang ditetapkan di triwulan II 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 II 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

1. Perjanjian Kinerja PD

https://drive.google.com/file/d/1j8Y1B0WdD4ksQDD5uwlRrKZeTPw_j52/view?usp=drive_link

2. Rencana Aksi

https://drive.google.com/drive/folders/1SFo9LnKGw5HkqdfgnE0NKZcf9yAUbqPa?usp=drive_link