



PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) TAHUN 2026

**DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik hidayah-Nya sehingga kami diberikan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotawaringin Timur Tahun 2024 sebagai bentuk pertanggungjawaban tugas sesuai visi, misi dan tujuan SKPD sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi.

LKIP sebagai wahana komunikasi informasi pertanggungjawaban yang komprehensif dari yang menerima wewenang atas setiap tindakan yang dilakukan dalam kurun waktu satu tahun sebagaimana kewajiban formal yang secara teknis tercantum dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2024 merupakan Laporan Capaian Kinerja yang berisi capaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan Sumber Daya dan kebijaksanaan yang dipercayakan berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021-2026 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai bagian integral dari penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Kotawaringin Timur yang melaksanakan urusan Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketransmigrasian berkewajiban menyusun LKIP sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas. Laporan ini dapat diukur secara obyektif tingkat keberhasilan kinerjanya selama 1 tahun Anggaran.

Selanjutnya atas disusunnya LAKIP tahun 2025 ini kami berharap adanya kritikan yang konstruktif dari semua pihak untuk penyempurnaannya baik dalam aspek substansi maupun redaksionalnya. Semoga bermanfaat dan dapat digunakan bagi pihak yang berkepentingan.



Sampit, Januari 2026

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Kotawaringin Timur

Dr. RUSNAH, MPd

NIP. 19731016 199611 2 001

Pembina Utama Muda / IV / c



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
IKHTISAR EKSEKUTIF	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.1.1. Gambaran Umum Daerah.....	2
1.1.2. Kondisi Umum Ketenagakerjaan.....	3
1.1.3. Kondisi Hubungan Industrial.....	5
1.1.4. Kondisi Ketransmigrasian.....	10
1.1.5. Kondisi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.....	12
1.1.6. Aspek Strategi dan Permasalahan yang dihadapi.....	15
1.2. Landasan Hukum	16
1.3. Maksud Dan Tujuan.....	19
1.4. Struktur Organisasi.....	19
1.5. Tugas Pokok Dan Fungsi	22
1.6. Isu Strategis.....	23
1.7. Sistematika Penyajian.....	24
 BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1. Rencana Strategis	25
2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah	26
2.2. Tujuan dan Sasaran jangka Menengah PD	29
2.3. Strategi dan Arah Kebijakan	31
2.3.1. Indikator Kinerja Utama (IKU)	33
2.4. Rencana Kerja Tahun 2025.....	35
2.5. Perjanjian Kinerja 2025	36
2.6. Program dan Kegiatan	38
2.7. Rencana Anggaran.....	41
 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Capaian Kinerja Organisasi.....	45
3.2. Realisasi Anggaran	79
3.3. Tindak lanjut dan Rekomendasi LHE Tahun 2025	82



BAB IV	PENUTUP.....	86
	4.1. Kesimpulan	86
	4.2. Strategi Kebijakan Kinerja	88

Lampiran :

- 1) Matrik Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP tahun 2025
- 2) Perjanjian Kinerja
- 3) Lain-lain yang dianggap perlu



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Ringkasan Visi Misi RPJMD Kabupaten Kotawaringin Tahun 2021-2026.....	27
Tabel 2.2. Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur	30
Tabel 2.3. Strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026.....	31
Tabel 2.4 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur.....	33
Tabel 2.5 Rencana Kerja Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur.....	35
Tabel 2.6 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025	37
Tabel 2.7 Uraian Program dan Kegiatan Tahun 2025	38
Tabel 2.8 Program dan Kegiatan Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2025.....	41
Tabel 3.1 Pengkategorian Capaian Kinerja.....	44
Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	46
Tabel 3.3 Perbandingan Capaian Kinerja.....	49
Tabel 3.4 Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis.....	54
Tabel 3.5 Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/ Provinsi/ Kabupaten Kotawaringin Timur.....	62
Tabel 3.6 Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi	63
Tabel 3.7 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran	70
Tabel 3.8 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program dan Kegiatan	73
Tabel 3.9 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan.....	76
Tabel 3.10 Capaian Anggaran Program dan Kegiatan	79



IKHTISAR EKSEKUTIF

Salah satu azas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik adalah akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban dari amanah atau mandat yang melekat pada suatu Lembaga. Dengan landasan pemikiran tersebut, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2024 ini disusun. LKIP ini menyajikan capaian kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 yang merupakan pelaksanaan amanah yang diemban oleh organisasi. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 memang mensyaratkan setiap Instansi Pemerintah menyusun suatu laporan kinerja, tetapi disisi lain LKIP ini juga merupakan kebutuhan kami dalam melakukan analisis dan evaluasi kinerja dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2025 yang mengacu pada Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025, Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2025, dan Rencana Kerja Tahunan tahun 2025. LKIP ini menyampaikan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan serta hambatan-hambatan / kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan untuk mencapai sasaran, selain itu juga mengungkapkan strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di masa mendatang agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai yang direncanakan.

Sesuai dengan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur telah menetapkan 5 (lima) tujuan, 5 (lima) sasaran strategis dengan 6 (enam) Indikator Kinerja. Secara umum dapat disimpulkan bahwa ke-5 sasaran strategis dapat dipenuhi dengan tingkat pencapaian keuangan keseluruhan 85%.

Untuk Tahun Anggaran 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melaksanakan 5 (lima) sasaran yang mendukung Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, dan



Berkeadilan, serta Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi. Dengan pencapaian sasaran sebagai berikut :

- ❖ Sasaran Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja terdiri dari 2 indikator kinerja dengan capaian kinerja dengan :
 - Indikator Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja sebesar 0%, dikarenakan penundaan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 perihal efisiensi belanja Kementerian / Lembaga tentang “Efisiensi Belanja dalam pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025”, bahwa pelaksanaan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di UPTD/BLK/PK/PPKD binaan BBPVP Bekasi yang sudah dijadwalkan akan berlangsung terpaksa harus di tunda pelaksanaannya sambil menunggu kepastian alokasi anggaran (dikatakan Tidak Menunjang).
 - Indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 100% (kategori Menunjang).
- ❖ Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 100% (kategori Menunjang).
- ❖ Sasaran Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 100% (kategori Menunjang).
- ❖ Sasaran Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 93,80% (kategori Menunjang).
- ❖ Sasaran Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 99,07% (kategori Menunjang).

Untuk melaksanakan seluruh program dan kegiatan baik program utama dan program penunjang disediakan anggaran yang bersumber dari dana APBD Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 8.317.913.822,- dengan realisasi penyerapannya sebesar Rp. 7.067.825.757,- atau capaian kinerja keuangan 85%.



Tahun 2026 diharapkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur lebih meningkat demi memperbaiki segala kekurangan yang terjadi pada tahun 2025, dengan lebih memaksimalkan kinerja dengan dukungan anggaran yang memadai. Dengan adanya dukungan tersebut diharapkan kinerja tahun 2026 lebih meningkat dari tahun sebelumnya.

Demikian gambaran sekilas mengenai Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2025. Penyusunan LKIP ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas, transparan, terukur dan terinci serta dapat mempertanggungjawabkan sehingga menjadi pendorong untuk peningkatan kinerja pada tahun-tahun selanjutnya.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja Perangkat Daerah sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada sektor Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 09 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur merupakan Dinas Daerah dengan tipe A yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Wajib Non Dasar Bidang Tenaga Kerja dan Urusan Pemerintahan Pilihan Bidang Transmigrasi. Dimana Kepala Dinas dibantu oleh Sekretariat dan empat Bidang Teknis yaitu Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja, bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, dan Bidang Transmigrasi. Demi menjangkau pelayanan kepada masyarakat secara langsung Bidang-bidang Teknis tersebut dibantu oleh Unit Pelaksana Teknis. Ada 1 (satu) UPTD yang dibawah oleh Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Timur, yaitu UPTD Balai Latihan Kerja.

Keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dalam mengelola secara berkesinambungan terhadap iklim ketenagakerjaan dan pemerataan pembangunan antar wilayah, akan mendorong laju pembangunan daerah.

LAKIP merupakan wujud akuntabilitas instansi pemerintah yang pedoman penyusunannya ditetapkan melalui 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.



Penyusunan LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2025 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan mandat, visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Tahun 2021–2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025 serta sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Kotawaringin Timur pada tahun mendatang.

Pelaporan kinerja juga dimaksudkan sebagai media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Laporan Akuntabilitas bertujuan mendorong instansi pemerintah untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas program serta dapat menjadi masukan atau umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan LAKIP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing unit satuan kerja yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur.

1.1.1. Gambaran Umum Daerah

Kabupaten Kotawaringin Timur memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang cukup untuk mendorong laju pembangunan daerah. Kabupaten Kotawaringin Timur yang terletak di Provinsi Kalimantan Tengah, memiliki sejarah yang kaya dan kondisi alam yang unik. Dengan luas wilayah 16.796 km², kabupaten ini menjadi salah satu destinasi yang menarik untuk dijelajahi. Dengan luas wilayah mencapai 16.796 km², Kabupaten Kotawaringin Timur terdiri dari 17 kecamatan, 168 desa, dan 17 kelurahan. Terletak di antara 112°7'29" hingga 113°14'22" BT dan 1°11'50" hingga 3°18'51" LS, kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Katingan (utara dan timur), Laut Jawa (selatan), dan Kabupaten Seruyan (barat).

Pada tahun 2021, Kabupaten Kotawaringin Timur memiliki populasi sekitar 416.384 jiwa, yang terdiri dari 215.274 laki-laki dan Perempuan 201.110 jiwa. Pertumbuhan penduduk yang signifikan mencerminkan potensi ekonomi dan



pembangunan di kabupaten ini. Intinya, Kabupaten Kotawaringin Timur dengan sejarahnya yang kaya dan kondisi alam yang beragam, menawarkan potensi besar untuk pembangunan ekonomi, pariwisata, dan pertanian. Dengan populasi yang terus berkembang, kabupaten ini dapat menjadi fokus perhatian dalam upaya mendukung kesejahteraan masyarakatnya.

1.1.2. Kondisi Umum Ketenagakerjaan

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Kotawaringin Timur masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan kesempatan kerja yang sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja. Struktur ketenagakerjaan masih didominasi sektor informal dan sektor primer, yang berdampak pada rendahnya produktivitas, tingkat pendapatan, serta perlindungan tenaga kerja. Selain itu, pencari kerja usia muda dan lulusan baru masih menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai.

Dari sisi kualitas tenaga kerja, sebagian besar angkatan kerja belum memiliki keterampilan dan sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Upaya peningkatan kompetensi, penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, namun masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung penyerapan tenaga kerja lokal secara optimal dan berkelanjutan.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi juga melaksanakan kegiatan Job Fair & Career Expo Sampit Tahun 2025 yang di laksanakan di Stadion 29 November Sampit. Dalam kegiatan ini dinas tenaga kerja dan transmigrasi bekerja sama dengan 15 perusahaan yang membuka 586 lowongan pekerjaan untuk berbagai posisi. Diharapkan dengan adanya kegiatan Job Fair & Career Expo Sampit Tahun 2025 dapat menjadi wadah untuk mempertemukan perusahaan dan pencari kerja.



Gambar : Kegiatan Job Fair & Career Expo 2025

Kualitas dan kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Kotawaringin Timur masih menjadi tantangan utama dalam pembangunan ketenagakerjaan. Sebagian besar angkatan kerja belum memiliki keterampilan teknis dan sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kondisi ini menyebabkan rendahnya daya saing tenaga kerja lokal serta berdampak pada terbatasnya penyerapan tenaga kerja pada sektor formal. Dalam menghadapi tantangan ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja Pelatihan DBH DR melalui pelatihan Handy Craft dan Pengolahan Madu di Kelurahan Mentaya Seberang serta Pelatihan anyaman rotan dan tata boga di Desa Ganepo. Dengan telah dilaksanakannya kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan kebutuhan industri

serta dapat memperkuat program sertifikasi tenaga kerja dan pelatihan berbasis unit kompetensi di Kabupaten Kotawaringin Timur.



Gambar : kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja Pelatihan DBH DR

1.1.3. Kondisi Hubungan Industrial

Kondisi hubungan industrial di Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 secara umum masih memerlukan penguatan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Perkembangan kegiatan usaha dan ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial, terutama yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja serta kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan.

Pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan masih belum merata. Hal ini berdampak pada masih ditemukannya permasalahan ketenagakerjaan, seperti perselisihan hubungan kerja, pelaksanaan perjanjian kerja, pengupahan, serta perlindungan tenaga kerja. Upaya

pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan telah dilakukan, namun cakupan dan intensitasnya masih perlu ditingkatkan.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi berupaya menjaga kondisi hubungan industrial yang harmonis dan kondusif dengan cara penyelesaian perselisihan bipartit, perjanjian bersama, dan anjuran.



*Gambar : Demo Aksi Damai antara TKBM Karya Bahari
Pelabuhan Sampit Kepada KSOP Pelabuhan Sampit*





Kondusifitas iklim usaha perlu diciptakan dengan menjaga kondisi Hubungan Industrial yang harmonis. Hal ini sangat penting dalam rangka mendukung peningkatan iklim investasi di Kabupaten Kotawaringin Timur. Namun pada kenyataannya, masih banyak terjadi kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi terlihat dari jumlah kasus hubungan industrial yang didaftarkan. Dalam penanganan kasus-kasus Hubungan Industrial ini diperlukan penyelesaian secara Bipartit yang dapat dilakukan oleh fungsional mediator baik di tingkat provinsi maupun kabupaten. Sehingga jumlah pemutusan hubungan kerja dapat ditekan. Begitu halnya dengan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja para buruh juga harus diperhatikan. Dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui fungsional Pengawas Ketenagakerjaan harus memastikan hak-hak normatif dan K3 di tempat kerja terpenuhi. Permasalahan yang timbul adalah secara kuantitas jumlah pengawas maupun mediator belum mampu mengimbangi atau mengawasi sekian banyak perusahaan yang tersebar di Kabupaten Kotawaringin Timur. Oleh karena itu, sistem pengawasan maupun mediasi perlu ditingkatkan melalui pembinaan-pembinaan kepada perusahaan yang berkelanjutan dan bekerja sama dengan stakeholder terkait terutama serikat buruh / pekerja.

Dalam rangka pelaksanaan kebijakan pengupahan yang adil dan berkeadilan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur telah memfasilitasi pelaksanaan Sidang Rapat Dewan Pengupahan Daerah Tahun 2026. Kegiatan ini dilaksanakan sebagai forum tripartit yang melibatkan unsur pemerintah daerah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.



Gambar : Sidang Rapat Dewan Pengupahan Daerah Tahun 2026

Melalui sidang rapat ini, Dewan Pengupahan Daerah menghasilkan rekomendasi pengupahan yang disampaikan kepada kepala daerah sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan Tahun 2026. Pelaksanaan sidang rapat tersebut merupakan bagian dari upaya pemerintah daerah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di Kabupaten Kotawaringin Timur.

1.1.4. Kondisi Ketramigrasi

Penyelenggaraan urusan ketramigrasian di Kabupaten Kotawaringin Timur pada umumnya masih dipengaruhi oleh kebijakan moratorium transmigrasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Kebijakan tersebut berdampak pada terbatasnya pelaksanaan program penempatan transmigran baru. Dengan kondisi wilayah yang begitu luas dan geografis yang cukup rumit, Kotim masih membutuhkan program transmigrasi. Program ini menjadi salah satu cara untuk memanfaatkan potensi lahan yang selama ini belum tergarap. Kotim yang terdiri 17 kecamatan dan 185 desa/kelurahan, masih membutuhkan penempatan transmigran untuk menggarap lahan-lahan potensial. Kehadiran program transmigrasi diharapkan turut mempercepat pemerataan ekonomi dengan tumbuhnya aktivitas ekonomi di kawasan pelosok.

Program transmigrasi merupakan salah satu contoh program nasional yang sukses dalam mencapai tujuan nasional diantaranya antara lain pemerataan jumlah penduduk, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan persatuan Indonesia. Disamping itu, program transmigrasi berperan dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka melalui pembukaan lapangan kerja baru umumnya pada sektor informal. Permasalahan yang sering dijumpai dalam penyelenggaraan program transmigrasi adalah sengketa lahan dan lokasi yang dinilai belum *clean and clear* untuk pembukaan lahan transmigrasi baru.

Gambar : Koordinasi Rencana Kawasan Transmigrasi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah 2025



Gambar : rapat koordinasi dan integrasi penyelenggaraan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2025



Gambar : rapat fasilitasi penyelesaian permasalahan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2025

Dalam rangka menyikapi moratorium transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tetap berupaya melaksanakan monitoring dan evaluasi Kawasan transmigrasi serta melaksanakan penguatan dan Koordinasi dan Sinergi Lintas Sektor. Secara keseluruhan, kebijakan moratorium transmigrasi menjadi tantangan sekaligus peluang untuk mengoptimalkan kualitas pembangunan kawasan transmigrasi yang telah ada, sehingga keberadaan masyarakat transmigrasi dapat berkontribusi secara nyata terhadap pembangunan ekonomi dan sosial di Kabupaten Kotawaringin Timur.

1.1.5. Kondisi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kondisi bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Kotawaringin Timur masih menghadapi tantangan dalam peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja. Kebutuhan pelatihan kerja berbasis kompetensi terus meningkat seiring dengan perkembangan dunia usaha dan dunia industri, namun kapasitas pelaksanaan pelatihan yang tersedia masih terbatas dibandingkan dengan jumlah pencari kerja dan tenaga kerja yang membutuhkan peningkatan keterampilan.

Pelaksanaan program pelatihan kerja telah diarahkan pada peningkatan keterampilan teknis dan produktivitas tenaga kerja sesuai potensi dan kebutuhan daerah. Namun demikian, keterkaitan antara materi pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja masih perlu terus diselaraskan agar hasil pelatihan dapat meningkatkan peluang kerja dan produktivitas tenaga kerja secara nyata.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur terus melakukan upaya peningkatan kualitas pelatihan melalui penguatan pelatihan berbasis kompetensi, peningkatan produktivitas tenaga kerja, serta fasilitasi sertifikasi kompetensi. Selain itu, sinergi dengan dunia usaha dan dunia industri terus ditingkatkan guna mendorong penyerapan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

Sosialisasi Pengukuran Kompetensi Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Besi Kecamatan Kota Besi Tahun 2025





Dalam pelaksanaan program dan kegiatan Tahun Anggaran 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melakukan penyesuaian terhadap rencana pelaksanaan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Penyesuaian tersebut berupa penundaan pelaksanaan kegiatan PBK sebagai tindak lanjut atas Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah Sampai waktu yang tidak ditentukan. Meskipun demikian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tetap berkomitmen untuk mendukung peningkatan kompetensi dan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Kotawaringin Timur. Upaya tersebut dilakukan melalui optimalisasi program yang tetap berjalan melalui kerja sama dengan pihak ke 3 dengan melaksanakan kegiatan pelatihan teknik las dan pelatihan perawatan ac di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sampit dan Lembaga pemasarakatan (LAPAS) kelas IIB Sampit. Kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang relevan dengan kebutuhan dunia

kerja, sehingga mampu meningkatkan peluang kerja dan kemandirian ekonomi setelah menyelesaikan masa pembinaan. Pelatihan dilaksanakan secara terpadu melalui pemberian materi teori dan praktik, dengan dukungan instruktur kompeten serta fasilitas pelatihan yang memadai.

**Kegiatan Pelatihan Teknik Las Dan Pelatihan Perawatan Ac Di Balai
Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas II Sampit Dan Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS)
Kelas IIB Sampit**





Pelatihan dilaksanakan secara terpadu melalui pemberian materi teori dan praktik, dengan dukungan instruktur kompeten serta fasilitas pelatihan yang memadai. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur berperan dalam penyediaan program pelatihan, instruktur, kurikulum, serta sertifikasi kompetensi, sedangkan pihak Lapas dan Bapas berperan dalam penyiapan peserta, pendampingan, pembiayaan serta pengawasan selama pelaksanaan kegiatan. Sinergi antarinstansi ini menjadi wujud komitmen bersama dalam mendukung program pembinaan kemandirian bagi warga binaan dan klien pemasyarakatan.

1.1.6. Aspek Strategis dan Permasalahan yang Dihadapi

Penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Kotawaringin Timur memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah. Fokus strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diarahkan pada peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Selain itu, pengembangan dan pembinaan kawasan transmigrasi yang telah ada menjadi bagian penting dalam mendorong kemandirian ekonomi masyarakat transmigrasi. Perkembangan dunia kerja yang dinamis, termasuk perubahan kebutuhan kompetensi akibat transformasi digital, menuntut peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dalam hal ini, Disnakertrans berupaya memperkuat pelatihan kerja berbasis kompetensi,



peningkatan produktivitas tenaga kerja, serta penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri guna mendorong penyerapan tenaga kerja lokal. Namun demikian, pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian masih menghadapi berbagai permasalahan. Kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja menyebabkan terbatasnya penyerapan tenaga kerja pada sektor formal. Pertumbuhan lapangan kerja yang belum sebanding dengan peningkatan angkatan kerja juga berdampak pada masih dominannya sektor informal. Selain itu, keterkaitan antara pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, dan kebutuhan dunia usaha masih perlu ditingkatkan. Di bidang hubungan industrial, pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan belum merata sehingga berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan kerja. Sementara itu, pada bidang ketrasmigrasian, keterbatasan infrastruktur, sarana prasarana, serta pemberdayaan ekonomi masyarakat transmigrasi masih memerlukan penguatan dan sinergi lintas sektor. Keterbatasan sumber daya, baik anggaran maupun aparatur, juga menjadi tantangan dalam meningkatkan cakupan dan kualitas pelayanan. Secara keseluruhan, Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Timur dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan program, memperkuat koordinasi lintas sektor, serta mengoptimalkan sumber daya yang tersedia guna mewujudkan ketenagakerjaan yang produktif, inklusif, dan berdaya saing serta pengembangan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan.

1.2. Landasan Hukum

Asas Akuntabilitas menuntut setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun landasan hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini adalah :



- a. Ketetapan MPR RI No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- b. Undang – undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- c. Inpres RI No. 9 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pendayagunaan Aparatur Negara
- d. Inpres RI No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- e. Peraturan Menteri Negara PAN dan RB No. 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 20 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja SKPD dan Kelurahan di Kabupaten Kotawaringin Timur
- g. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 22 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai Daerah Otonom (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2000 Nomor 23);
- h. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 19 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2008 Nomor 22, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 188);
- i. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2008 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 180);
- j. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2005 - 2025;



- k. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016-2021;
- l. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Susunan dan Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2016 Nomor 9); Sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Susunan dan Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2018 Nomor 10);
- m. Peraturan Bupati Kotawaringin Timur No 35 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur; dan
- n. Surat Keputusan Bupati Kotawaringin Timur Nomor : 188.45/0413/Huk-ORG/2021, tentang Penetapan Indikator Utama Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2021-2026.

1.3. Maksud Dan Tujuan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2025 ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi dan tujuan instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Good Governance).

Sedangkan tujuan dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 adalah untuk menggambarkan telah dilaksanakannya program kerja dan anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025, sebagai penjabaran hasil program kerja setiap satuan kerja, sehubungan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur wajib menyampaikan Laporan Kinerja Instans Pemerintah (LKIP) Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025.

Laporan ini menggambarkan tingkat pencapaian kinerja, keberhasilan dan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas Pokok dan Fungsi sesuai visi dan misi organisasi.

Laporan Akutanbilitas Kinerja ini bermanfaat untuk :

1. Bahan evaluasi akutanbilitas bagi pihak yang membutuhkan.
2. Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang.
3. Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang.
4. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

1.4. Struktur Organisasi

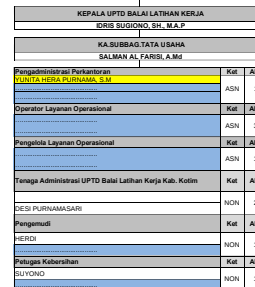
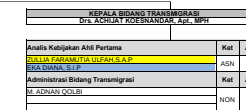
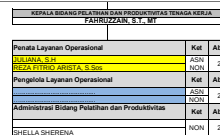
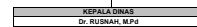
Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 35 tahun 2022 Tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur,



menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi. dengan susunan sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - c. Sub Bagian Keuangan dan Aset
- c. Bidang Terdiri dari :
 1. Bidang Penempatan Tenaga Kerja
 2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
 3. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja
 4. Bidang Transmigrasi
- d. Kelompok Jabatan Fungsional
- e. Unit Pelaksana Teknis Dinas

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR



1.5. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 35 tahun 2022 Tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur adalah :

- (1) Perencanaan dan perumusan program kegiatan tenaga kerja dan transmigrasi sesuai visi dan misi Kabupaten;
- (2) Penyusunan dan penetapan tata kelola ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- (3) Pelaksanaan kegiatan pelatihan produktifitas, perluasan dan penempatan tenaga kerja;
- (4) Pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja;
- (5) Pelaksanaan kegiatan penyiapan permukiman, penempatan transmigran dan pembinaan lokasi transmigrasi;
- (6) Penyelenggaraan ketatausahaan dinas; dan
- (7) Pelaksanaan dan pembinaan kegiatan UPTD.

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai kewenangan sebagai berikut :

- a. menyusun kebijakan dan perencanaan pembangunan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam rangka pembangunan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. melakukan koordinasi pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dalam rangka sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan pedoman dan standarisasi;
- d. melaksanakan pembinaan tenaga kerja, penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
- e. melaksanakan pembinaan pelatihan dan produktifitas serta peningkatan ketrampilan tenaga kerja;
- f. menetapkan jaminan pedoman kesejahteraan purna kerja;
- g. menetapkan dan pengamatan atas pelaksanaan upah minimum;
- h. mengalokasikan sumber daya manusia potensial di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;

- i. penelitian ketenagakerjaan yang mencakup daerah Kabupaten Kotawaringin Timur; dan
- j. menyiapkan pengusulan rencana lokasi pembangunan daerah pengembangan, pengarahannya, perpindahan dan penempatan transmigrasi skala kabupaten berdasarkan hasil pembahasan dengan Pemerintah Kabupaten;

1.6. ISU STRATEGIS

Isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur berfokus pada upaya peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja daerah guna menjawab tantangan terbatasnya kesempatan kerja formal serta ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Kondisi ini menuntut penguatan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan peningkatan produktivitas tenaga kerja agar penyerapan tenaga kerja lokal dapat berjalan lebih optimal.

Selain itu, dominasi tenaga kerja di sektor informal masih menjadi isu strategis yang berdampak pada rendahnya tingkat perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, perluasan kesempatan kerja melalui pengembangan kewirausahaan, fasilitasi penempatan tenaga kerja, serta penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri menjadi fokus penting dalam kebijakan ketenagakerjaan daerah.

Di bidang hubungan industrial, isu strategis diarahkan pada penguatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Sementara itu, pada bidang ketransmigrasian, masih banyaknya tumpang tindih lahan di eks. Transmigrasi yang masih menjadi isu strategis kawasan transmigrasi yang harus diselesaikan sehingga dapat memberikan kepastian hukum dan mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat eks transmigrasi.

Secara keseluruhan, Disnakertrans Kabupaten Kotawaringin Timur menghadapi isu strategis berupa keterbatasan sumber daya dan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik. Hal ini mendorong perlunya penguatan perencanaan, sinergi lintas sektor, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya guna meningkatkan kinerja dan

akuntabilitas penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Tahun 2026.

1.7. SISTEMATIKA PENYAJIAN

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja ini memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur selama Tahun 2025. Capaian kinerja (performance results) tahun 2025 tersebut dibandingkan dengan Penetapan Kinerja (performance agreement) tahun 2024 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja tahun 2025 memungkinkan dilakukannya identifikasi atas sejumlah celah kinerja (performance gap) sebagai masukan bagi perbaikan kinerja di masa akan datang. Adapun sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara revaluasi atas layanan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Tahun 2025 adalah :

1. **Bab I - Pendahuluan**, Menjelaskan secara ringkas latar belakang, landasan hukum, struktur organisasi, aspek strategis dan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur;
2. **Bab II - Perencanaan dan Penetapan Kinerja**, menjelaskan secara ringkas dokumen perencanaan yang menjadi dasar pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 meliputi RPJMD 2021 - 2026, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021 - 2026 dan Penetapan Kinerja Tahun 2025;
3. **Bab III - Akuntabilitas Kinerja Tahun 2025**, menjelaskan analisis pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dikaitkan dengan pertanggungjawaban publik terhadap pencapaian sasaran strategis untuk Tahun 2025;



4. **Bab IV - Penutup**, menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa mendatang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 35 Tahun 2022 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diberikan tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur mempunyai fungsi :

1. Perencanaan dan Perumusan program kegiatan tenaga kerja dan transmigrasi sesuai visi dan misi Kabupaten;
2. Penyelenggaraan pelayanan public di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sesuai Visi dan Misi Kabupaten;
3. Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar efektif, efisien dan akuntabel. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur berpedoman pada dokumen perencanaan yang terdapat pada :

- 1) RPJMD Kabupaten Kotawaringin Timur 2021 - 2026;
- 2) Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur 2021 - 2026;
- 3) Perjanjian Kinerja (PK Tahun 2026).

2.1. Rencana Strategis

Dalam rangka menghadapi pelaksanaan kinerja Tahun 2026, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur telah menetapkan Rencana Strategis (Renstra) periode 2021-2026 sebagai pedoman perencanaan dan pelaksanaan program

serta kegiatan. Renstra tersebut merupakan wujud komitmen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021–2026.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026 merupakan tindak lanjut dari Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pengesahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026, yang ditetapkan di Sampit pada tanggal 23 September 2021 dan diundangkan di Berita Daerah Tahun 2021 Nomor 22. Peraturan ini mengatur tentang dokumen strategis perencanaan pembangunan daerah untuk periode lima tahun.

Renstra ini disusun mengacu kepada Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2019 tentang Pengesahan Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016-2021, yang bertujuan mengesahkan tujuan strategis, kebijakan, program, dan kegiatan prioritas pembangunan daerah untuk lima tahun, termasuk sektor transportasi (darat, sungai, udara) dan perparkiran.

Perencanaan Strategis adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin timbul. Rencana Strategis mengandung Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Program yang realistis dan rencana masa depan yang diinginkan dan dicapai.

2.1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi adalah pandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inisiatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Kepala Daerah dan Wakil Kepala

Daerah melalui tugas, pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur. Berdasarkan Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Tahun 2021-2026, Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih periode 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah sesuai dengan visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil guna dengan baik, dengan misi tersebut diharapkan seluruh aparatur dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui akan peran dan program – program serta hasil yang hendak dicapai di waktu yang akan datang dari visi yang telah ditetapkan tersebut.

Tabel 2.1 Ringkasan Visi Misi RPJMD Kabupaten Kotawaringin Tahun 2021-2026

VISI	MISI
“Terwujudnya Kabupaten Kotawaringin Timur Yang Mandiri, Maju, dan Sejahtera”	1 Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan. - Meningkatkan kualitas jalan dan jembatan, meningkatkan pelayanan, meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan dasar, serta meningkatkan jaringan telekomunikasi kelistrikan.
	2 Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, beiman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. - Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dengan meningkatkan Pendidikan, meningkatkan kualitas Kesehatan, meningkatkan kualitas keluarga, meningkatkan pembangunan dan organisasi.
	3 Mewujudkan penguatan ekonomi masyarakat dalam rangka pengentasan kemiskinan dan penyediaan lapangan kerja.

		- Meningkatkan keseimbangan ketersediaan pangan, kesejahteraan petani, sektor pariwisata, penanganan masalah kesejahteraan sosial dan prestasi di daerah.
	4	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta berwibawa (Good Governance). - Meningkatkan kualitas pelayanan publik, kinerja Birokrasi yang akuntabel, sisi Pemerintah berbasis ekonomi, keuangan daerah dan kemandirian Desa.
	5	Mewujudkan Kabupaten Kotawaringin Timur yang nyaman, lestari dan berbudaya. - Peningkatan kualitas hidup dengan sasaran menurunnya tingkat pencemaran lingkungan, meningkatkan kualitas pabrik, menurunnya Kebakaran hutan dan lahan, meningkatkan budaya daerah.

Berdasarkan penjabaran atas Misi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021 - 2026 di atas, penyelenggaraan pelayanan di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait dengan misi ke - 2 yaitu : Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas berdaya saing dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa yang memiliki tujuan sebagai berikut :

- Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar.
- Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
- Meningkatkan penyediaan kawasan transmigrasi dan pembinaan masyarakat transmigrasi.
- Meningkatkan Pendapatan Fiskal Daerah.

2.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Tujuan adalah penjabaran / implementasi dari pernyataan misi yang berisi tentang sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan tujuan sebagai penjabaran misi yang akan dicapai sebagai berikut :

1. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten / produktif dan berdaya saing
2. Meningkatnya kesempatan kerja
3. Meningkatnya Pendapatan Asli Daerah (PAD)
4. Meningkatnya kontribusi pembangunan Transmigrasi terhadap pembangunan daerah
5. Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan
6. Terwujudnya kualitas Pelayanan Publik dan Kinerja Birokrasi yang Akuntabel

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur yaitu sesuatu yang akan dicapai / dihasilkan secara nyata oleh Instansi Pemerintah. Tujuan diatas diharapkan dapat dicapai melalui penjabaran dalam bentuk sasaran yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja
2. Meningkatkan angkatan kerja yang bekerja
3. Meningkatkan penerimaan Retribusi IMTA
4. Meningkatkan pembangunan transmigrasi dan pendapatan warga transmigran
5. Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis dan perlindungan terhadap tenaga kerja
6. Meningkatkan kualitas tata kelola Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kotawaringin Timur.

Sasaran diupayakan dapat dicapai secara bertahap setiap tahun secara berkelanjutan dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021–2026, ditetapkan

sebanyak 1 (Satu) tujuan dan 4 (empat) sasaran strategis. Sejalan dengan visi dan misi tersebut, guna mendukung keberhasilan pencapaiannya, ditetapkan tujuan, sasaran, indikator kinerja, serta target kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai berikut :

Tabel 2.2**Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja****Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur**

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Tahun				
			2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatkan Daya Saing Daerah		Persentase Tenaga Kerja yang bekerja	125,55	127,43	129,34	131,24	133,24
	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	1. Persentase peserta PBK (Pelatihan berbasis kompetensi) yang diterima bekerja 2. Tingkat produktivitas tenaga kerja	50	50	50	53	54
	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	12	12	20	30	40
	Optimalisasi Hubungan Industrial yang kondusif	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	80	81,5	83	83	85

	Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	20	30	50	50	55
	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	BB	BB	BB	BB	BB

Sumber : Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode 2021-2026.

2.3. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi adalah keseluruhan cara atau langkah dengan penghitungan yang pasti untuk mencapai tujuan atau mengatasi persoalan dan dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan teknik yang lebih sempit dan merupakan rangkaian kebijakan, sehingga strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan - kebijakan dan program - program.

Strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.3

Strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026

VISI			
Terwujudnya Kabupaten Kotawaringin Timur yang Mandiri, Maju dan Sejahtera			
Misi 2 :			
Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, beiman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan



Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja	Meningkatkan Daya Saing Angkatan Kerja Melalui Pelatihan Vokasi, Penguatan BLK	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Peningkatan kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja, optimalisasi BLK, penguatan penempatan kerja, dan pengembangan budaya kerja produktif	Peningkatan kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja berbasis kebutuhan pasar kerja serta penguatan penempatan kerja dan budaya kerja produktif
Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	Mengoptimalkan Perluasan Kesempatan Kerja di Sektor Formal dan Informal	Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja
Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	Mengoptimalkan Kualitas dan Kuantitas tata kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	Perlindungan Tenaga Kerja Dan Pengembangan Sistem tata kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan
Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	Persentase penyusunan dokumen rencana kawasan transmigrasi yang terarah, terintegrasi, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan	Perencanaan kawasan transmigrasi yang memenuhi kriteria clear & clean (C2) dan layak huni, layak usaha, layak berkembang (3L)	Pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi

Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	- Meningkatkan pengawasan internal - Peningkatan sarana dan prasarana penunjang pelayanan	- Pelaksanaan layanan umum - Pelaksanaan layanan kepegawaian. - Pelaksanaan layanan asset
--	---	--	---

2.3.1. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance), dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah. Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Utama
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN	
				FORMULASI/ RUMUS PERHITUNGAN	SUMBER DATA PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Masyarakat yang mendapatkan pelatihan kompetensi	Besaran masyarakat yang mendapatkan pelatihan dan kompetensi Balai Latihan Kerja	%	$\frac{\text{Masyarakat yang mendapatkan pelatihan dan kompetensi Balai Latihan Kerja}}{\text{Jumlah pendaftaran pelatihan kompetensi}} \times 100\%$	Disnakertrans
2	Masyarakat yang mendapatkan pelatihan	Besaran masyarakat yang mendapatk an pelatihan	%	$\frac{\text{Tenaga Kerja yang dilatih}}{\text{Pendaftaran pelatihan berbasis masyarakat}} \times 100\%$	Disnakertrans



3	Meningkatnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	%	$\frac{\text{Tenaga kerja yang dilatih}}{\text{Pendaftaran pelatihan berwirausahaan}} \times 100\%$	Disnakertrans
4	Kasus perselisihan HI	Jumlah perusahaan	%	$\frac{\text{Jumlah sengketa pengusaha pekerja}}{\text{Jumlah berwirausahaan}} \times 100\%$	Disnakertrans
5	Besaran kasus Perjanjian bersama	Kasus yang dicatatkan	%	$\frac{\text{Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)}}{\text{Kasus yang dicatatkan}} \times 100\%$	Disnakertrans
6	Sasaran identifikasi potensi kawasan transmigrasi	Jumlah kecamatan yang dilakukan penjajagan calon lokasi Transmigrasi	%	$\frac{\text{Lokasi Transmigrasi yang dilakukan identifikasi}}{\text{Lokasi yang dilakukan penjajagan}} \times 100\%$	Disnakertrans

Sumber : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025

2.4. Rencana Kerja Tahun 2025

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan penjabaran atas tujuan, sasaran, dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah, yang selanjutnya diimplementasikan melalui pelaksanaan berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kinerja Tahun 2025 telah dituangkan dalam dokumen Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Tahun 2025. Adapun Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5
Rencana Kerja Tahun 2025
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Tujuan / Sasaran	Satuan	Target
Meningkatkan Daya Saing Daerah		Persentase Tenaga Kerja yang bekerja	%	131,24
	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	1. Persentase peserta PBK (Pelatihan berbasis kompetensi) yang diterima bekerja 2. Tingkat produktivitas tenaga kerja	%	53
	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	%	30
	Optimalisasi Hubungan Industrial yang kondusif	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	%	83
	Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	%	50
	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	BB (70,00)

	Pemerintahan Daerah			
--	------------------------	--	--	--

Sumber : Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025

2.5. Perjanjian Kinerja 2025

Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen kontrak kinerja antara Bupati Kotawaringin Timur dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur. Untuk mewujudkan target tahun kelima dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021-2026. Pada dasarnya Perjanjian Kinerja Tahun 2025 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama Tahun 2025.

Penyusunan Perjanjian Kinerja berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Indikator Kinerja Utama (IKU), serta dokumen penganggaran berupa DPA. Berdasarkan DPA Tahun 2025, dialokasikan anggaran sebesar Rp. 7.962.812.571,- yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur. Tujuan penyusunan Perjanjian kinerja, yaitu :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan / kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Adapun Perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 sebagai berikut :

Tabel 2.6
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA STRATEGIS	SATUAN	TARGET OUTCOME
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja	%	53%
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	%	53%
2.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	%	30%
3.	Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	%	83%
4.	Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	%	50%
5.	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	BB (70,00%)

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET
1.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 39.257.000,-	APBD
2.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 16.398.000,-	APBD
3.	Program Hubungan Industrial	Rp. 815.960.000,-	APBD
4.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 17.274.000,-	APBD
5.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur	Rp. 7.073.923.571,-	APBD
TOTAL ANGGARAN APBD		Rp. 7.962.812.571,-	APBD

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025

2.6. Program dan Kegiatan

Program adalah rancangan suatu azas yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai. Program yang ditetapkan hendaknya benar - benar mencerminkan kondisi riil dan tepat sasaran terhadap apa yang akan dilaksanakan melalui kegiatan - kegiatan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai program yang dilaksanakan, sebagai berikut :

Tabel 2.7
Uraian Program dan Kegiatan Tahun 2025

No	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Target Capaian
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang / Bulan
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	10 Orang
			Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	1 Paket
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1 Paket
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	1 Paket
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	4 Dokumen
			Penyediaan Bahan / Material	1 Paket
			Fasilitas Kunjungan Tamu	2 Laporan
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	2 Laporan
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit



		Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5 Unit		
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5 Unit		
			Pengadaan Mebel	2 Unit		
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2 Laporan		
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	3 Laporan		
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	4 Laporan		
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	25 Unit		
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	2 Unit		
			Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	25 Unit		
		2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	10 Unit
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	5 Lembaga



		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	1 Dokumen
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan Antar Kerja	50 Orang
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Job Fair/Bursa Kerja	50 Orang
4	Program Hubungan Industrial	Pengesahaan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalma 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	2 Laporan
		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berakibat / berdampak pada kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten / Kota	10 Perkara
			Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	4800 Orang
5	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi	Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	5 Kawasan Transmigrasi

2.7. Rencana Anggaran

Perjanjian Kinerja Eselon II menjadi dasar penyusunan perjanjian kinerja seluruh eselon yang ada dibawahnya, yang mengacu kepada tugas pokok dan fungsi serta hasil turunan cascading dari perjanjian kinerja atasannya. Untuk mewujudkan kinerja tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur mendapat dukungan anggaran murni dari APBD 2025 sebesar Rp. Rp. 8.106.602.571,-. Pada Tahun 2025 bulan Agustus Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melakukan perubahan anggaran sebesar Rp. 8.317.913.822,-, mendapatkan tambahan anggaran sebesar Rp. 211.311.251,-.

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan. Berikut rincian program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi :

Tabel 2.8
Program dan Kegiatan Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2025

No	Program/Kegiatan	Indikator	Target	Anggaran
Persentase Tenaga Kerja yang bekerja			131,24	
1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase peserta PBK (Pelatihan berbasis kompetensi) yang diterima bekerja	53	Rp. 39.257.000,-
		Tingkat produktivitas tenaga kerja	53	
2	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	30	Rp. 16.398.000,-
3	Program Hubungan Industrial	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	83	Rp. 815.960.000,-
4	Program Perencanaan	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	50	Rp. 17.274.000,-



	Kawasan Transmigrasi			
5	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	BB (70,00)	Rp. 7.073.923.571,-



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas / pemberi amanah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur selaku pengembal amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja tujuan/sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja tujuan/sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian tujuan/sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja tujuan/sasaran.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pengkategorian Capaian Kinerja

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Tinggi	$91 \leq 100$
2	Tinggi	$76 \leq 90$
3	Sedang	$66 \leq 75$
4	Rendah	$51 \leq 65$
5	Sangat Rendah	≤ 50

Selanjutnya, berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis terhadap pencapaian kinerja guna menyajikan informasi yang lebih objektif dan transparan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi tercapai atau tidak tercapainya kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan. Melalui laporan ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur menyajikan gambaran penilaian atas tingkat pencapaian target kegiatan pada masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, serta tingkat pencapaian target sasaran berdasarkan indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam Dokumen Rencana Strategis Tahun 2021–2026 dan Rencana Kerja Tahun 2025. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pelaporan kinerja ini disusun dengan berpedoman pada Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025 serta Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Pengukuran Kinerja dilakukan dengan

membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja dari setiap sasaran strategis. Untuk rumus capaian kinerja secara umum yang di pakai sebagai berikut :

$$\text{Rumus untuk mendapatkan Capaian Kinerja adalah } \frac{\text{realisasi}}{\text{target}} \times 100\%$$

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini.

Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tahun 2025 menunjukkan hasil sebagai berikut:



Tabel 3.2

Capaian Indikator Kinerja Utama

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
1	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja	53	0	0	Tidak Menunjang	UPTD Balai Latihan Kerja
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	53	53	100%	Menunjang	Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	30	30	100%	Menunjang	Bidang Penempatan Tenaga Kerja
3	Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	83	83	100%	Menunjang	Bidang Hubungan Industrial
4	Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	50	46,9	93,80%	Menunjang	Bidang Transmigrasi

5	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	BB (70,00)	B (69,35)	99,1%	Menunjang	Sekretaria t
---	--	---	------------	-----------	-------	-----------	--------------

Uraian Analisis tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama :

- ❖ **Indikator Kinerja Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja**, pada tahun anggaran 2025 terjadi penundaan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 perihal efisiensi belanja Kementerian / Lembaga tentang “Efisiensi Belanja dalam pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025”, bahwa pelaksanaan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di UPTD/BLK/PK/PPKD binaan BBPVP Bekasi yang sudah dijadwalkan akan berlangsung terpaksa harus di tunda pelaksanaannya sambil menunggu kepastian alokasi anggaran.
- ❖ **Indikator Kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja** pada Tahun 2025 dikatakan menunjang karena dari target yang telah ditetapkan sebesar 50% pada tahun 2025 terealisasi sebesar 50% dengan capaian sebesar 100%, dikatakan berhasil karena realisasi capaian telah memenuhi target yang telah ditetapkan, dan didukung oleh peningkatan kompetensi tenaga kerja dan kesesuaian dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, serta dukungan penganggaran oleh Pemerintah Daerah dan juga karena besarnya antusias SDM yang ingin mengikuti kegiatan yang dikemas dalam bentuk pelatihan untuk para pencari kerja.
- ❖ **Indikator Kinerja Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota** Indikator ini dikatakan Menunjang dari penetapan target sebesar 30% dan terealisasi sebesar 30% sehingga capaian realisasi menjadi 100%, Indikator ini dikatakan berhasil karena berkontribusi langsung terhadap peningkatan penempatan tenaga kerja dan efektivitas pelayanan ketenagakerjaan di wilayah kabupaten/kota dan memiliki keterkaitan langsung dengan upaya penurunan tingkat pengangguran di

daerah. Serta tidak lepas dari hasil evaluasi kinerja yang merupakan kegiatan dari proses manajemen yaitu menilai kinerja serta dukungan SDM yang baik.

- ❖ **Indikator Kinerja Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan** pada tahun 2025 indikator kinerja ini capaian realisasinya sebesar 100%, dapat dikatakan menunjang dengan target 83% dan terealisasi 83%, salah satu pendukung tercapainya realisasi antara lain adanya kesadaran dari perusahaan-perusahaan dalam melaksanakan program yang memberikan perlindungan kepada masyarakat pekerja atas berbagai macam resiko yang mungkin terjadi seperti kecelakaan kerja dan resiko lain, selain itu juga faktor lain yang mendukung adalah ketersediaan anggaran yang cukup pada bidang pengampu dalam mendukung terlaksananya program tersebut.
- ❖ **Indikator Kinerja Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi**, pada tahun anggaran 2025 nilai capaian realisasi untuk indikator Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi terealisasi sebesar 46,9% dengan target 50% dan realisasi 93,80%, hal ini dikarenakan pada tahun 2025 Kabupaten Kotawaringin Timur merupakan Kabupaten yang tidak lagi membuka Kembali Kawasan Transmigrasi, tetapi program perencanaan Kawasan transmigrasi yang bentuk kegiatannya di kemas dalam bentuk monitoring dan evaluasi Kawasan transmigrasi.
- ❖ **Indikator Kinerja Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang urusan Pemerintahan Daerah** pada tahun anggaran 2025 indikator kinerja ini mendapatkan predikat “Baik” dengan nilai total sebesar 69,35 kategori Baik dengan realisasi 99,1%, dengan interpretasi terdapat Gambaran bahwa AKIP sudah baik 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja, pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.



2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan capaian kinerja dari tahun 2023 dengan capaian kinerja tahun 2025 diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Realisasi 2023	Realisasi 2024	Realisasi 2025	Capaian (%) 2023	Capaian (%) 2024	Capaian % 2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang di terima bekerja	%	30	50	53	43,05	69,26	0	143,5%	138,52%	0
2	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	%	52	50	53	52,89	47,41	53	103,6%	94,82%	100%
3	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	%	13,5	20	30	13	50,52	30	96,30%	252,6%	100%
4	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	%	82,5	83	83	82,5	83	83	100%	100%	100%
5	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	%	40	50	50	30	35	46,9	75%	70%	93,80%
6	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	BB (70,00)	BB (70,00)	BB (70,00)	B (63,95)	B (67,10)	B (69,35)	91,36%	95,86%	99,1%
Capaian Kinerja									101,6%	125,3%	82,15%





- ❖ Indikator Kinerja Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang di terima bekerja tahun 2023 sampai tahun 2024 terlihat adanya tren peningkatan. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan keterampilan kerja semakin efektif dan menjangkau lebih banyak peserta. Hal tersebut didukung oleh optimalisasi perencanaan program, peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan, serta meningkatnya minat dan partisipasi masyarakat terhadap pelatihan keterampilan kerja. Capaian ini diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja dan daya saing peserta di dunia kerja. Sedangkan capaian realisasi dari tahun 2024 sampai dengan tahun 2025 terjadi penurunan capaian dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan ini disebabkan karena terjadi **Penundaan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)**. Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 perihal efisiensi belanja Kementerian / Lembaga tentang “Efisiensi Belanja dalam pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025”, bahwa pelaksanaan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di UPTD/BLK/PK/PPKD binaan BBPVP Bekasi yang sudah dijadwalkan akan berlangsung terpaksa harus di tunda pelaksanaannya sambil menunggu kepastian alokasi anggaran.
- ❖ Hasil perbandingan indikator kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja menunjukkan **perubahan capaian yang fluktuatif** dari tahun ke tahun. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, termasuk dinamika perekonomian dan tingkat kesiapan tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan dan program yang lebih adaptif dan berkelanjutan guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara konsisten. Dari tahun 2023 sampai tahun 2025 untuk indikator tersebut semuanya mencapai target yang sudah ditentukan. Antara Tahun 2023 dan Tahun 2024 untuk Indikator ini mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan ini mengindikasikan adanya tantangan dalam peningkatan kinerja tenaga kerja, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, keterbatasan peningkatan kompetensi, serta belum optimalnya pemanfaatan tenaga kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan upaya



- perbaikan melalui evaluasi program ketenagakerjaan, peningkatan pelatihan dan sertifikasi kompetensi, serta penguatan sinergi dengan dunia usaha dan industri. Sedangkan dari tahun 2024 dan tahun 2025 indikator ini mengalami peningkatan. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kualitas dan efektivitas tenaga kerja semakin membaik, yang didukung oleh peningkatan kompetensi, pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja, serta perbaikan iklim ketenagakerjaan. Capaian tersebut mencerminkan keberhasilan program peningkatan kualitas sumber daya manusia dan diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi serta daya saing daerah.
- ❖ Hasil perbandingan capaian Indikator Kinerja Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja dalam Wilayah Kabupaten/Kota menunjukkan **perubahan yang fluktuatif** dari tahun ke tahun. Kondisi ini mencerminkan adanya dinamika dalam ketersediaan lapangan kerja dan efektivitas layanan antar kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan penguatan strategi penempatan tenaga kerja secara berkelanjutan agar capaian indikator dapat meningkat secara konsisten. Pada tahun 2023 ke tahun 2024 mengalami peningkatan capaian Peningkatan ini mengindikasikan bahwa layanan antar kerja yang diselenggarakan pemerintah daerah semakin efektif dan responsif terhadap kebutuhan pencari kerja dan dunia usaha. Hal tersebut didukung oleh optimalisasi layanan penempatan tenaga kerja, peningkatan akses informasi pasar kerja, serta penguatan koordinasi dengan perusahaan dan pemangku kepentingan terkait. Capaian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menurunkan tingkat pengangguran dan meningkatkan kesempatan kerja di wilayah kabupaten/kota. Sedangkan dari tahun 2024 ke tahun 2025 indikator ini mengalami penurunan capaian meskipun sudah melebihi dari target yang telah ditetapkan. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan layanan antar kerja belum optimal, yang dapat dipengaruhi oleh terbatasnya lowongan kerja, kondisi perekonomian, serta rendahnya kesesuaian antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk meningkatkan capaian indikator ini, diperlukan upaya perbaikan melalui peningkatan kualitas layanan penempatan tenaga kerja,



penguatan kerja sama dengan dunia usaha, serta peningkatan kompetensi pencari kerja melalui pelatihan yang relevan.

- ❖ Indikator Kinerja Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan dari tahun 2023 dan tahun 2025 realisaai yang diperoleh semuanya mencapai target yang telah ditetapkan. Indikator ini menunjukkan kinerja yang **relatif stabil dari tahun ke tahun**. Stabilitas capaian ini mencerminkan adanya konsistensi komitmen perusahaan dalam menerapkan prinsip kerja layak serta kepatuhan terhadap penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja. Meskipun tidak terjadi lonjakan peningkatan yang signifikan, capaian indikator ini berhasil dipertahankan pada level yang sama setiap tahunnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan, regulasi, serta upaya pembinaan dan pengawasan yang telah dilaksanakan berjalan efektif dalam menjaga keberlanjutan penerapan tata kelola kerja yang layak di lingkungan perusahaan. Namun demikian, kondisi capaian yang cenderung stagnan juga menunjukkan perlunya strategi penguatan dan inovasi kebijakan agar ke depan terjadi peningkatan jumlah perusahaan yang memenuhi standar kerja layak dan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan sosialisasi, pendampingan perusahaan, serta penegakan kepatuhan secara lebih optimal.
- ❖ Terlihat pada Indikator Kinerja Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi dari tahun 2023 sampai tahun 2025 belum mencapai target realisasi 100 persen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa proses penyusunan rencana kawasan transmigrasi masih menghadapi berbagai kendala, baik dari aspek perencanaan teknis, ketersediaan data, koordinasi lintas sektor, maupun kesiapan wilayah yang direncanakan. Meskipun realisasi indikator tersebut mengalami capaian secara bertahap, namun belum optimal jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan upaya perencanaan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan agar seluruh rencana kawasan transmigrasi dapat diselesaikan secara menyeluruh sesuai dengan standar



dan kebutuhan pembangunan wilayah. Ke depan, peningkatan capaian indikator ini memerlukan langkah-langkah strategis, antara lain melalui peningkatan koordinasi antar pemangku kepentingan, percepatan proses perencanaan, serta penguatan dukungan sumber daya agar target realisasi 100 persen dapat tercapai pada periode perencanaan berikutnya.

- ❖ Indikator Kinerja Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah menunjukkan capaian yang **sangat baik dan konsisten dari tahun ke tahun**, dengan tingkat realisasi yang hampir mencapai 100 persen. Kondisi ini mencerminkan bahwa pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran telah berjalan secara optimal dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah. Indikator ini dapat dilihat dari Nilai AKIP hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dari tahun 2023 sebesar 63,95%, tahun 2024 sebesar 67,10%, dan tahun 2025 sebesar 69,35%. Di mana target dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebesar 70,00% (Kategori BB).

3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategi organisasi.

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur periode 2021-2026 diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2025	Target Akhir 2026	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	$6=4/5*100$
1	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja	0	54	0
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	53	54	98,15%
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	30	40	75%
3	Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	83	85	97,65%



4	Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	46,9	55	85,27%
5	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	B (69,35)	BB (70,00)	99,01%

Uraian penjelasan tabel :

- Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja
 - Faktor Pendorong :**
 - Keberadaan sektor perkebunan kelapa sawit, kehutanan, perdagangan, jasa, dan UMKM di Kabupaten Kotawaringin Timur membuka peluang penyerapan tenaga kerja bagi lulusan PBK.
 - Program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) di wilayah Kotawaringin Timur meningkatkan peluang peserta untuk diterima bekerja.
 - Fasilitas pelatihan dan instruktur yang berpengalaman mendukung peningkatan kompetensi teknis peserta PBK.
 - Peserta yang memperoleh sertifikat kompetensi memiliki nilai tambah dan lebih mudah diterima oleh perusahaan.
 - Tingginya minat kerja masyarakat usia produktif di Kotawaringin Timur menjadi pendorong keberhasilan penempatan kerja lulusan PBK.
 - Faktor Penghambat :**
 - Jumlah lulusan PBK belum sepenuhnya sebanding dengan ketersediaan lowongan kerja formal di Kabupaten Kotawaringin Timur.

- Kerja sama yang masih terbatas menyebabkan proses penyaluran lulusan PBK ke dunia kerja belum maksimal.
 - Jarak lokasi kerja, terutama di wilayah perkebunan atau kecamatan yang jauh dari pusat kota, menjadi kendala bagi sebagian peserta.
 - Sebagian peserta masih perlu peningkatan pada aspek disiplin kerja, komunikasi, dan etos kerja.
 - Perubahan kondisi ekonomi dan musim kerja pada sektor tertentu (misalnya perkebunan) memengaruhi daya serap tenaga kerja.
- **Tindak Lanjut :**
- Meningkatkan kerja sama dengan perusahaan perkebunan, UMKM, dan sektor jasa di Kotawaringin Timur untuk penempatan kerja lulusan PBK.
 - Menyesuaikan jenis dan kejuruan pelatihan dengan potensi dan kebutuhan tenaga kerja lokal.
 - Menambahkan materi etika kerja, keselamatan kerja, dan persiapan memasuki dunia kerja.
 - Memperkuat peran bursa kerja, informasi lowongan, serta pendampingan lulusan PBK.
 - Melaksanakan tracer study untuk mengukur tingkat penyerapan kerja dan sebagai bahan perbaikan program PBK ke depan.

2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja :

- **Faktor Pendorong :**

- Sektor perkebunan kelapa sawit, kehutanan, perdagangan, jasa, dan UMKM menjadi penopang utama penyerapan tenaga kerja dan kontribusi output ekonomi daerah.
- Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi (PBK), sertifikasi, dan pembinaan tenaga kerja mendorong peningkatan keterampilan dan efisiensi kerja.



- Tenaga kerja yang telah lama bekerja pada sektor unggulan memiliki keterampilan praktis yang mendukung produktivitas.
 - Ketersediaan infrastruktur dasar (jalan, transportasi, fasilitas usaha) mendukung kelancaran aktivitas produksi dan distribusi.
 - Aktivitas perusahaan dan investasi di wilayah Kotawaringin Timur berkontribusi terhadap peningkatan nilai tambah dan produktivitas tenaga kerja.
- **Faktor Penghambat :**
- Ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan dunia kerja menurunkan produktivitas.
 - Dominasi sektor berbasis sumber daya alam dengan teknologi sederhana membatasi peningkatan produktivitas tenaga kerja.
 - UMKM dan usaha skala kecil masih minim penggunaan teknologi, sehingga output per tenaga kerja relatif rendah.
 - Perbedaan akses pelatihan, infrastruktur, dan lapangan kerja antar kecamatan memengaruhi capaian produktivitas.
 - Perubahan harga komoditas utama berdampak pada kinerja sektor usaha dan produktivitas tenaga kerja.
- **Tindak Lanjut :**
- Menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan sektor unggulan dan perkembangan teknologi.
 - Mendorong pengembangan sektor hilirisasi, industri pengolahan, dan ekonomi kreatif untuk meningkatkan nilai tambah tenaga kerja.
 - Mendukung UMKM dan dunia usaha dalam adopsi teknologi tepat guna untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
 - Menjalin kemitraan untuk peningkatan keterampilan, magang, dan penyerapan tenaga kerja produktif.
 - Melakukan pengukuran dan analisis produktivitas secara berkala sebagai dasar perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran.

3. Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota.

- **Faktor Pendorong :**

- Tersedianya layanan antar kerja melalui perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan mempermudah proses pencocokan pencari kerja dengan lowongan kerja di wilayah Kabupaten Kotawaringin Timur.
- Sektor perkebunan, perdagangan, jasa, dan UMKM secara konsisten membutuhkan tenaga kerja, sehingga membuka peluang penempatan melalui layanan antar kerja.
- Pendataan pencari kerja dan informasi lowongan yang terhimpun mendukung efektivitas penempatan tenaga kerja.
- Adanya regulasi dan program daerah yang mendukung penempatan tenaga kerja lokal melalui mekanisme resmi antar kerja.
- Pendampingan dan fasilitasi oleh petugas antar kerja meningkatkan keberhasilan penempatan tenaga kerja.

- **Faktor Penghambat :**

- Jumlah lowongan kerja yang tersedia belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar.
- Tidak semua perusahaan melaporkan kebutuhan tenaga kerja atau memanfaatkan layanan antar kerja daerah.
- Perbedaan antara kualifikasi pencari kerja dan persyaratan lowongan menghambat proses penempatan.
- Sebagian pencari kerja masih mencari pekerjaan secara mandiri atau melalui jalur informal.
- Sistem informasi yang belum sepenuhnya terintegrasi menghambat kecepatan dan akurasi penempatan tenaga kerja.

- **Tindak Lanjut :**

- Mendorong perusahaan di Kabupaten Kotawaringin Timur untuk aktif melaporkan lowongan kerja dan memanfaatkan layanan antar kerja.



- Meningkatkan kompetensi petugas pengantar kerja serta memperkuat sistem pelayanan penempatan tenaga kerja.
- Memperluas informasi kepada pencari kerja mengenai manfaat dan kemudahan layanan antar kerja resmi.
- Mengintegrasikan layanan antar kerja dengan program pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja.
- Mengembangkan dan memanfaatkan sistem digital untuk pendataan pencari kerja, lowongan, dan hasil penempatan secara berkelanjutan.

4. Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi

- **Faktor Pendorong :**

- Karena pada tahun 2023 Kotawaringin Timur tidak membuka kawasan transmigrasi baru, program dirubah menjadi monitoring dan evaluasi rencana transmigrasi sehingga tetap mampu mencapai realisasi indikator walaupun tidak ada pembukaan area baru.
- Penyusunan indikator dan target dalam dokumen renstra daerah (Renstra-PD) menunjukkan komitmen perencanaan yang terukur. Hal ini berfungsi sebagai dasar perencanaan untuk tahun-tahun berikutnya.
- Pembahasan dan sinkronisasi indikator kinerja antar perangkat daerah membantu penyusunan perencanaan yang realistis dan realistis terukur

- **Faktor Penghambat :**

- Pada tahun 2023, tidak ada pembukaan Rencana Kawasan Transmigrasi baru sehingga indikator hanya direalisasikan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi — bukan penyusunan dokumen perencanaan baru yang semestinya dilakukan
- Jika anggaran tidak mencukupi atau pendanaan belum difokuskan untuk penyusunan dokumen (seperti identifikasi lokasi dan advokasi), maka realisasi indikator bisa menurun karena kegiatan teknis tidak berjalan

optimal. Hal ini terlihat di banyak dokumen perencanaan transmigrasi daerah lain bahwa anggaran merupakan hambatan utama.

- Perencanaan transmigrasi membutuhkan kajian teknis, potensi kawasan, serta koordinasi lintas sektor yang cukup kompleks. Kapasitas sumber daya untuk melakukan ini dapat menjadi penghambat jika tidak memadai (misalnya tenaga perencana, data dukung, dsb).

- **Tindak Lanjut :**

- Melakukan identifikasi lokasi potensial transmigrasi dan menyusun dokumen *Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT)* serta kajian pendukungnya (lingkungan, sosial, ekonomi).
- Melibatkan unsur teknis seperti Bappeda, PUPR, ATR/BPN, desa, dan pemangku kepentingan lain untuk data dan dukungan teknis.
- Menyediakan alokasi anggaran yang memadai untuk kegiatan perencanaan.
- Meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan, bimbingan teknis, atau kerjasama dengan perguruan tinggi/mitra ahli.
- Memperkuat forum koordinasi antar dinas dan instansi terkait agar perencanaan kawasan transmigrasi lebih sinkron dengan rencana pembangunan lain (tata ruang, ekonomi, infrastruktur).
- Mengoptimalkan mekanisme *advokasi dan musyawarah penetapan lokasi* untuk mempercepat penetapan kawasan transmigrasi.
- Menetapkan mekanisme evaluasi berkala untuk dokumen yang telah disusun sehingga progres penyusunan dapat terus diukur dan diperbaiki setiap tahun.
- Melakukan pembelajaran dari pengalaman sebelumnya (2023) untuk perbaikan indikator pada tahun berikutnya.

5. Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah



- **Faktor Pendorong :**

- Adanya pedoman kerja, SOP administrasi, dan aturan kepegawaian memudahkan pelaksanaan tugas.
- Pegawai yang memahami administrasi pemerintahan, keuangan, dan kepegawaian mempercepat proses pelayanan.
- Tersedianya anggaran untuk ATK, perjalanan dinas, pemeliharaan sarana prasarana, dan kegiatan administrasi.
- Penggunaan aplikasi perkantoran, e-office, SIM kepegawaian, dan sistem keuangan daerah meningkatkan efisiensi kerja.
- Kerja sama antarbidang dan subbagian berjalan lancar sehingga pelayanan administrasi tidak terhambat.

- **Faktor Penghambat :**

- Jumlah pegawai tidak sebanding dengan beban kerja atau belum semua memiliki kompetensi yang sesuai.
- Peralatan kantor, jaringan internet, atau sistem informasi yang kurang optimal.
- Alur administrasi yang berlapis menyebabkan keterlambatan pelayanan.
- Penyesuaian terhadap aturan baru membutuhkan waktu dan pemahaman tambahan.
- Masih terdapat keterlambatan penyelesaian administrasi akibat rendahnya kedisiplinan.

- **Tindak Lanjut :**

- Melalui pelatihan administrasi perkantoran, pengelolaan arsip, keuangan, dan pemanfaatan teknologi informasi.
- Mengembangkan dan memaksimalkan sistem digital (e-office, e-arsip, e-kepegawaian).
- Meninjau ulang SOP agar lebih efektif, efisien, dan mudah dipahami.
- Pengadaan dan pemeliharaan fasilitas kerja yang mendukung kelancaran administrasi.



- Rapat evaluasi rutin dan monitoring kinerja untuk memastikan pelayanan berjalan sesuai target.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standart nasional / provinsi diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/ Provinsi/ Kabupaten
Kotawaringin Timur

No.	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2025	Standar Nasional	% Capaian
1	2	3	4	5	$6=4/5*100$
1	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja	0	85	0
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	53	56	94,64%
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	30	35	85,7%
3	Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	83	84	98,81%
4	Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	46,9	60	78,16%
5	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	BB (69,35)	A (80,00)	86,69%



	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
--	---	--	--	--	--

5. Analisis Penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif Solusi yang telah dilakukan

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi

No	Tujuan / Sasaran / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan / Kegagalan	Solusi yang dilakukan
1	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja	53	0	0	Penundaan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 perihal efisiensi belanja Kementerian / Lembaga tentang "Efisiensi Belanja dalam pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025", bahwa pelaksanaan	☒ penjadwalan ulang yang terencana, ☒ koordinasi antar lembaga terlibat, ☒ keterbukaan informasi terhadap peserta, ☒ alternatif solusi pendanaan atau fasilitasi,



						kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di UPTD/BLK/PK /PPKD binaan BBPVP Bekasi yang sudah dijadwalkan akan berlangsung terpaksa harus di tunda pelaksanaannya sambil menunggu kepastian alokasi anggaran.	☒ serta strategi mitigasi risiko agar pelatihan berjalan sesuai rencana.
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	53	53	100%	Terlaksananya program pelatihan bagi pencari kerja yang dilaksanakan secara optimal sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja di Kotim	☐ Tingkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja. ☐ Terapkan proses kerja dan teknologi yang efisien. ☐ Bangun motivasi dan insentif yang tepat. ☐ Lakukan monitoring dan



							evaluasi secara rutin. □ Pastikan sarana, fasilitas, dan manajemen tenaga kerja mendukung produktivitas.
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	30	30	100%	Terlaksananya program Penempatan tenaga Kerja yang dilaksanakan secara optimal sehingga mempengaruhi Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	Peningkatan persentase penempatan tenaga kerja melalui mekanisme layanan antar kerja membutuhkan pendekatan terpadu, meliputi penguatan layanan, digitalisasi sistem, kemitraan dengan dunia usaha, peningkatan kompetensi pencari kerja, serta





							monitorin g berkelanju tan.
3	Optimalisas i Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagaker jaan	83	83	100%	Kepatuhan dan kesadaran dari perusahaan- perusahaan terhadap hukum dan peraturan untuk ketenagakerjaan di wilayah Kotim	Peningkat an persentase perusahaa n yang menerapk an kerja layak dan jaminan sosial ketenagak erjaan memerluk an pendekata n pembinaa n yang kuat, pengawas an yang efektif, kolaborasi lintas sektor, serta dukungan kebijakan dan data yang akurat.
4	Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan	50	46,9	93,80%	- Terbatasnya anggaran pada Program Penyusunan	Peningkat an persentase penyusun





	Transmigrasi	Transmigrasi				Rencana Kawasan Transmigrasi sehingga tidak tercapainya target - Permasalahan status dan legalitas lahan kawasan transmigrasi - Dinamika kebijakan transmigrasi dari pemerintah pusat - Kondisi geografis dan aksesibilitas wilayah yang menantang	an rencana kawasan transmigrasi memerlukan perencanaan yang matang, data yang akurat, koordinasi lintas sektor, SDM yang kompeten, serta dukungan anggaran dan kebijakan yang berkelanjutan.
5	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	BB (70,00)	B (69,35)	99,1%	☐ Keterbatasan SDM administrasi, baik jumlah maupun kompetensi ☐ Belum optimalnya penerapan SOP dan sistem administrasi ☐ Keterbatasan sarana dan prasarana perkantoran ☐ Beban kerja administrasi yang tinggi	Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja, karena pengukuran baru dilaksanakan sampai dengan level





							eselon 2 / unit kerja
--	--	--	--	--	--	--	--------------------------

Uraian penjelasan tabel :

- ❖ Capaian Indikator Kinerja “Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja” Adalah 0%, pada indikator kinerja ini menunjukkan kegagalan yang disebabkan karena terjadi **Penundaan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)**. Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 perihal efisiensi belanja Kementerian / Lembaga tentang “Efisiensi Belanja dalam pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025”, bahwa pelaksanaan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di UPTD/BLK/PK/PPKD binaan BBPVP Bekasi yang sudah dijadwalkan akan berlangsung terpaksa harus di tunda pelaksanaannya sambil menunggu kepastian alokasi anggaran.
- ❖ Capaian Indikator Kinerja “Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja” sebesar 100%, pada indikator kinerja ini menunjukkan keberhasilan yang menunjang dari terlaksananya program pelatihan bagi pencari kerja yang dilaksanakan secara optimal sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja di Kotim.
- ❖ Capaian Indikator Kinerja “Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota” sebesar 100%, pada indikator ini menunjukkan keberhasilan yang sangat signifikan yang menunjang dari segi anggaran dan juga SDM yang disediakan.
- ❖ Capaian Indikator Kinerja “Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan” sebesar 100%, pada indikator ini menunjukkan keberhasilan pencapaian dengan ditunjang dari Kepatuhan dan kesadaran dari perusahaan-perusahaan terhadap hukum dan peraturan untuk ketenagakerjaan di wilayah Kotim.
- ❖ Capaian Indikator Kinerja “Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi” sebesar 93,80%, Capaian indikator ini mulai menunjukkan keberhasilan karena adanya kombinasi antara komitmen kebijakan, koordinasi lintas sektor, dukungan data dan anggaran, serta peningkatan kapasitas SDM, yang





secara bersama-sama mendorong percepatan dan kualitas penyusunan rencana kawasan transmigrasi.

- ❖ Capaian Indikator Kinerja “Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah” sebesar 69,35%, capaian indikator ini mulai menunjukkan keberhasilan dari target yang telah ditentukan. perbaikan tata kelola administrasi, penerapan SOP yang konsisten, pemanfaatan digitalisasi, peningkatan kualitas SDM, serta dukungan sarana dan anggaran, sehingga mampu menunjang urusan pemerintahan daerah secara lebih efektif.



6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi	Hasil Perkalian Capaian Dengan Pagu	Hasil Pengurangan Dengan Serapan	Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	% Capaian				
1	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	53	0	0%	Rp. 22.818.000	Rp. 19.475.400	85%	-100%	Rp. -	-Rp. 19.475.400	Belum Efisien
		53	53	100%	Rp. 22.420.000	Rp. 21.990.800	98%	2%	Rp. 22.420.000	Rp. 429.200	Efisien
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja	30	30	100%	Rp. 15.550.000	Rp. 14.662.200	94%	6%	Rp. 15.550.000	Rp. 887.800	Efisien
3	Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif	83	83	100%	Rp. 815.825.000	Rp. 815.760.000	100%	0%	Rp. 815.825.000	Rp. 65.000	Impas
4	Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	50	46,9	93,80%	Rp. 9.040.000	Rp. 8.900.000	98%	-5%	Rp. 8.479.520	-Rp. 420.480	Belum Efisien
5	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	BB (70,00)	B (69,35)	99,1%	Rp. 7.432.260.822	Rp. 6.187.037.357	83%	19%	Rp. 7.363.246.972	Rp. 1.176.209.615	Efisien





Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Uraian penjelasan tabel :

- ❖ Capaian indikator sasaran “Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja”, yang diukur melalui persentase peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang diterima bekerja, menunjukkan capaian kinerja sebesar 0% dengan capaian anggaran sebesar 85%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program belum efektif dalam mencapai hasil yang diharapkan, meskipun realisasi anggaran tergolong tinggi.
- ❖ Capaian indikator sasaran “Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja” yang diukur melalui Indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 100% dengan persentase capaian anggaran sebesar 98%, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program/kegiatan telah berjalan sangat efektif dan efisien, serta mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dengan dukungan pemanfaatan anggaran yang optimal.
- ❖ Capaian indikator sasaran “Meningkatnya Kesempatan Kerja” menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 100% dengan persentase capaian anggaran sebesar 94%, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program/kegiatan telah berjalan efektif dan efisien, serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan pemanfaatan anggaran yang optimal.
- ❖ Capaian indikator sasaran “Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif” menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 100% dengan persentase capaian anggaran sebesar 100%, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program/kegiatan berjalan sangat efektif dan efisien, serta sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan dengan pemanfaatan anggaran yang optimal.





- ❖ Capaian indikator sasaran “Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi” menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 93,80% dengan persentase capaian anggaran sebesar 98%, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kegiatan cukup efektif namun belum sepenuhnya efisien, karena realisasi anggaran relatif tinggi dibandingkan dengan capaian kinerja yang belum mencapai 100%.
- ❖ Capaian indikator sasaran “Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah” menunjukkan persentase capaian kinerja sebesar 99,1% dengan persentase capaian anggaran sebesar 83%, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kegiatan sangat efektif dan efisien, karena target kinerja hampir sepenuhnya tercapai dengan pemanfaatan anggaran yang relatif lebih rendah.



Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian kinerja program dan kegiatan perangkat daerah disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program dan Kegiatan

No	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi	Hasil Perkalian Capaian Dengan Pagu	Hasil Pengurangan Dengan Serapan	Nilai Efisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian				
1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	53	0	0%	Rp. 22.818.000	Rp. 19.475.400	85%	- 100%	Rp. -	-Rp. 19.475.400	Belum Efisien
2	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	53	53	100%	Rp. 22.420.000	Rp. 21.990.800	98%	2%	Rp. 22.420.000	Rp. 429.200	Efisien
3	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	30	30	100%	Rp. 15.550.000	Rp. 14.662.200	94%	6%	Rp. 15.550.000	Rp. 887.800	Efisien
4	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam satu Daerah Kabupaten/Kota	83	83	100%	Rp. 815.825.000	Rp. 815.760.000	100%	0%	Rp. 815.825.000	Rp. 65.000	Impas

5	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Trasn migrasi	50	46,9	93,80 %	Rp. 9.040.000	Rp. 8.900.000	98 %	-5 %	Rp. 8.479.520	-Rp. 420.480	Belum Efisien
6	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	70	69,35	99,1 %	Rp. 7.432.260.822	Rp. 6.187.037.357	83 %	19 %	Rp. 7.363.246.972	Rp. 1.176.209.615	Efisien

Uraian penjelasan tabel :

- ❖ Indikator program/kegiatan “Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi” capaian indikator kinerjanya sebesar 0% dan capaian untuk anggarannya sebesar 85% dengan nilai tingkat efisiensi sebesar -100% sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator program/kegiatan ini belum efisien.
- ❖ Indikator program/kegiatan “Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota” capaian indikator kinerjanya sebesar 100% dan capaian untuk anggarannya sebesar 98% dengan nilai tingkat efisiensi sebesar 2% sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator program/kegiatan ini efisien.
- ❖ Indikator program/kegiatan “Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota” capaian indikator kinerjanya sebesar 100% dan capaian untuk anggarannya sebesar 94% dengan nilai tingkat efisiensi sebesar 6% sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator program/kegiatan ini efisien.
- ❖ Indikator program/kegiatan “Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam satu Daerah Kabupaten/Kota” capaian indikator kinerjanya sebesar 100% dengan nilai tingkat efisiensi sebesar 100% dengan nilai tingkat efisiensi sebesar 0% sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator program/kegiatan ini Impas.



- ❖ Indikator program/kegiatan “Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi” capaian indikator kinerjanya sebesar 93,80% dan capaian untuk anggarannya sebesar 98% dengan nilai tingkat efisiensi sebesar -5% sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator program/kegiatan ini belum efisien.
- ❖ Indikator program/kegiatan “Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota” capaian indikator kinerjanya sebesar 99,07% dan capaian untuk anggarannya sebesar 83% dengan nilai tingkat efisiensi sebesar 19% sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator program/kegiatan ini efisien.



7. Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja merujuk pada hasil inventarisasi indikator realisasi Sasaran Kinerja, dapat disimpulkan bahwa seluruh program / kegiatan menjadi bagian dari (menunjang) keberhasilan pencapaian kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai capaian $\geq 100\%$. Secara umum, capaian tersebut diperoleh karena adanya sinkronisasi program/ kegiatan dengan kebijakan Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN), sehingga output dan outcome program/ kegiatan lebih terarah dan saling mendukung adalah :

Tabel 3.9

Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan

N o.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	% Capai an	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capai an	Menunj ang/ Tidak Menunj ang
1.	Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja	0	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Jumlah Peserta Pelatihan yang mendapatkan Pelatihan Keterampilan Kerja	93,42	Menunjang
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	53	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Kesepakatan / Koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana dan prasarana pelatihan vokasi dan	80,05	Menunjang



					produktivitas pada tahun berjalan		
2.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten / kota	252,6	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan melalui pelayanan AKAD dan AKL	80,00	Menunjang
3.	Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase perusahaan yang menetapkan kelola kerja yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan	100	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam satu Daerah Kabupaten / Kota	Terlaksananya Penetapan Upah minimum UMK dan UMKS melalui Dewan Pengupahan	86,00	Menunjang
4.	Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	Persentase Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	70	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen hasil identifikasi potensi kawasan transmigrasi yang bisa dibangun dan dikerjasamakan	98,00	Menunjang



					n dengan daerah lain		
5.	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	N/A	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Tingkat pemenuhan komponen penunjang perangkat daerah yang sesuai ketentuan perundang-undangan	91,00	Menunjang

Uraian penjelasan tabel :

- ❖ Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja rata-rata sudah mencapai target yang telah ditetapkan dengan kriteria tinggi/menunjang, untuk selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur akan terus melakukan evaluasi sebagai bentuk penyempurnaan capaian kinerja ditahun yang akan datang.



3.2. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.10
Capaian Anggaran Program dan Kegiatan

No.	Program/Kegiatan	Indikator	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
1	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Peserta Pelatihan yang mendapatkan Pelatihan Keterampilan Kerja	Rp. 22.818.000	Rp. 19.475.400	85%
2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Rp. 5.640.000	Rp. 5.335.400	95%
3	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Rp. 16.780.000	Rp. 16.655.400	99%
4	Pelayanan Antar Kerja Di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	Rp. 8.560.000	Rp. 8.162.200	95%
5	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/ Bursa Kerja	Rp. 6.990.000	Rp. 6.500.000	93%
6	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Rp. 808.840.000	Rp. 808.775.000	100%





7	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Rp. 6.985.000	Rp. 6.985.000	100%
8	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kasus yang dapat diselesaikan untuk mendukung penetapan Kawasan transmigrasi	Rp. 9.040.000	Rp. 8.900.000	98%
9	Perencanaan, Penganggaran, Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen DPASKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPASKPD	Rp. 15.272.000	Rp. 15.190.000	99%
10	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Rp. 5.619.861.509	Rp. 4.633.776.149	82%
11	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Rp. 54.674.000	Rp. 34.392.500	63%
12	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	Rp. 342.887.533	Rp. 333.657.928	97%
13	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Paket Mebel yang disediakan	Rp. 155.435.272	Rp. 151.500.272	97%
14	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp. 1.064.720.508	Rp. 861.741.266	81%
15	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Rp. 179.410.000	Rp. 156.779.242	87%
TOTAL			Rp. 8.317.913.822	Rp. 7.067.825.757	85%





- ❖ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melaksanakan sebanyak 2 (dua) Urusan Pemerintahan Wajib, 5 (Lima) Program, dan 15 (Lima Belas) Kegiatan pada tahun 2025 dengan totalan anggaran Rp. 8.317.913.822,- dengan capaian realisasi anggaran sebesar Rp. 7.067.825.757,- atau sebesar 85%.

3.3. Tindak Lanjut dan Relomendasi LHE Tahun 2025

Menindaklanjuti Surat dari Inspektorat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor : 700.1.27/373/LHE-SAKIP/INSP-2025, perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, ada beberapa rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya (tahun 2025) yang masih perlu ditindak lanjuti :

**MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

No	Rekomendasi Internal	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Status/Progress Penyelesaian	Penanggung Jawab
1.	Agar seluruh dokumen IKU menyajikan penjelasan yang detail terkait definisi operasional/penjelasan tentang masing-masing indikator kinerja.	Menyusun dan memperbaiki seluruh dokumen IKU dengan menambahkan definisi operasional yang jelas, terukur, dan konsisten pada setiap indikator kinerja, serta melakukan verifikasi internal sebelum penetapan final	Rapat internal untuk penyusunan definisi operasional IKU dan finalisasi dokumen	Triwulan 1,2,3,4	Dilaksanakan dalam tahun berjalan (Januari – Desember)	Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan



2.	Agar penyajian informasi dalam laporan kinerja melengkapi operasional/penjelasan dan formula perhitungan atas masing-masing Indikator kinerja yang telah ditetapkan.	- Meningkatkan responsibility seluruh pegawai dalam menetapkan sasaran serta indicator kinerja pada perjanjian kinerja dan rencana kinerja E-kinerja agar mudah dan terstruktur - Melengkapi Laporan Kinerja dengan Penjelasan Operasional dan Formula Perhitungan IKU serta melaksanakan Penyusunan Lampiran Metode Perhitungan Indikator pada LKJIP	- Penyusunan template perhitungan IKU dan integrasi dalam LKjIP - Melakukan Sosialisasi Desk Penetapan Sasaran Strategis dan IKU dan turunannya (Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Uraian Kegiatan) pada Penyusunan Perjanjian Kinerja dan rencana kinerja E-Kinerja / SAKIP	Januari - Desember	Dilaksanakan dalam tahun berjalan (Januari - Desember)	Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan serta bidang yang melaksanakan kegiatan indikator kegiatan
3.	Mereviu perencanaan kinerja secara menyeluruh untuk memastikan sasaran strategis berorientasi hasil (outcome) dengan indikator kinerja yang SMART dan cukup.	Penyesuaian sasaran strategis dan indikator kinerja sesuai prinsip SMART serta melaksanakan Reviu menyeluruh dokumen perencanaan kinerja berbasis outcome dan SMART	- Melaksanakan Rapat reviu perencanaan kinerja dengan bidang- bidang mengenai perencanaan kinerja agar hasil (outcome) sesuai dengan sasaran strategis	Januari- Desember	Dilaksanakan dalam tahun berjalan (Januari - Desember)	Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan serta bidang yang melaksanakan kegiatan indikator kegiatan
4.	Memperbaiki dan meningkatkan dokumen laporan akuntabilitas kinerja, yaitu dengan memastikan bahwa laporan kinerja menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya secara lebih mendalam dan rinci.	Peningkatan kualitas analisis efisiensi dalam LKjIP serta Penambahan analisis perbandingan input-output-outcome dalam laporan kinerja	Penyusunan analisis efisiensi berbasis data kinerja dan anggaran	Januari- Desember	Dilaksanakan dalam tahun berjalan (Januari - Desember)	Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan



5.	Mendorong pemanfaatan hasil pengukuran kinerja organisasi sebagai dasar dalam menilai kinerja individu dan dijadikan dasar melakukan revidu terhadap rencana hasil kerja individu dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.	- Integrasi hasil pengukuran kinerja organisasi ke dalam penilaian kinerja individu. - Penyesuaian RHK individu berbasis capaian kinerja organisasi	Sosialisasi dan pendampingan pengisian e-Kinerja berbasis capaian organisasi	Januari- Desember	Dilaksanakan dalam tahun berjalan (Januari - Desember)	Seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
6.	Mengoptimalkan pemanfaatan Laporan Kinerja dengan cara memastikan penetapan target kinerja tahun berikutnya lebih baik nilainya dibandingkan dengan realisasi target kinerja tahun sebelumnya sehingga perencanaan kinerja kedepan target kinerja yang dimiliki lebih realistis dan menggambarkan peningkatan kinerja.	- Penetapan target kinerja berbasis tren capaian tahun sebelumnya - Penyusunan target kinerja yang lebih baik agar adanya perbaikan dan peningkatan dari tahun sebelumnya	Analisis capaian kinerja tahun berjalan sebagai dasar penetapan target.	Januari- Desember	Dilaksanakan dalam tahun berjalan (Januari - Desember)	Seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
7.	Memastikan tindak lanjut yang dilakukan untuk menyelesaikan rekomendasi telah sesuai dengan yang diinginkan oleh Evaluator.	Monitoring dan evaluasi berkala terhadap tindak lanjut rekomendasi Penyusunan laporan progres tindak lanjut rekomendasi	Melaksanakan rapat monitoring triwulanan dan dokumentasi hasil tindak lanjut	Januari- Desember	Dilaksanakan dalam tahun berjalan (Januari - Desember)	Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan



BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025. Pembuatan LKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel dan transparan sebagaimana diharapkan oleh seluruh pemangku kepentingan.

LKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2025 ini dapat menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pengembangan dan pencapaian kinerja sasaran dan kinerja kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur adalah :

- a. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja yang ada di Kabupaten Kotawaringin Timur, sehingga belum mampu bersaing di bursa pasar kerja.
- b. Masih terdapat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Kabupaten Kotawaringin Timur, Pemkab Kotawaringin Timur (Kotim) menargetkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2025 berada pada angka 4,56 persen. Angka ini menunjukkan upaya penurunan dari angka TPT pada Agustus 2024 yang tercatat sebesar 4,01 persen, meskipun data akhir tahun 2025 masih terus dimutakhirkan oleh BPS Kotim.
- c. Masih adanya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena

adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

- d. Masih adanya pekerja/buruh yang belum ikut dalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, masih adanya pekerja anak, belum dipahaminya peraturan perundang-undangan tentang perlindungan tenaga kerja, masih adanya perusahaan yang belum memiliki peraturan perusahaan, masih adanya perusahaan yang belum memberlakukan UMK, dan kurangnya minat pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.
- e. Sedangkan di bidang ketransmigrasian, isu - isu yang diperkirakan masih mewarnai dinamika lima tahun ke depan adalah belum terintegrasi dan terkoordinasikannya secara optimal program - program antar sektor dalam pembangunan transmigrasi, baik antar pemerintah pusat, antar pemerintah daerah, maupun antar pemerintah pusat dengan pemerintah daerah.

Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur menetapkan sebanyak 5 tujuan, 5 sasaran dengan 6 indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian tujuan sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- ❖ Sasaran Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja terdiri dari 2 indikator kinerja dengan capaian kinerja dengan :
 - Indikator Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja sebesar 0%, dikarenakan penundaan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 perihal efisiensi belanja Kementerian / Lembaga tentang “Efisiensi Belanja dalam pelaksanaan APBN dan APBD TA 2025”, bahwa pelaksanaan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di UPTD/BLK/PK/PPKD binaan BBPVP Bekasi yang sudah dijadwalkan akan berlangsung terpaksa harus di tunda

pelaksanaannya sambil menunggu kepastian alokasi anggaran (dikatakan Tidak Menunjang).

- Indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 100% (kategori Menunjang).
- ❖ Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 100% (kategori Menunjang).
- ❖ Sasaran Optimalisasi Hubungan Industrial yang Kondusif terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 100% (kategori Menunjang).
- ❖ Sasaran Tersedianya Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 93,80% (kategori Menunjang).
- ❖ Sasaran Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 99,07% (kategori Menunjang).

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 5 sasaran dan 6 Indikator, secara umum telah mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja, selain dari Indikator Persentase Peserta PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) yang diterima bekerja.

Dalam Tahun Anggaran 2025 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun Anggaran 2025 sebesar Rp. 8.317.913.822,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 7.067.825.757,-, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2025 serapan anggaran sebesar 85%.

4.2. Strategi Kebijakan Kinerja

Langkah-langkah kedepan yang harus dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dalam Upaya memperbaiki kinerja dan menghadapi tantangan kedepan, antara lain :

- Memfasilitasi pelatihan berbasis kompetensi.
- Melakukan kerjasama dengan dunia usaha tentang Informasi Bursa Kerja.

- Melakukan Sosialisasi kepada perusahaan – perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- Melakukan integrasi penguatan perencanaan berbasis data, koordinasi lintas sektor, pemberdayaan SDM perencana, keterlibatan partisipatif masyarakat, serta sinergi kebijakan nasional dan daerah. Pendekatan ini tidak hanya mendukung pencapaian target indikator, tetapi juga kualitas dokumen dan keberlanjutan implementasinya dalam pembangunan daerah.
- Meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia sehingga kelembagaan Hubungan Industrial dapat berfungsi optimal.
- Penataan kelembagaan, meningkatkan kualitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan meningkatkan sarana dan prasarana UPTD Balai Latihan Kerja.
- Penguatan perencanaan kinerja berbasis SAKIP, melalui penyelarasan tujuan, sasaran, indikator kinerja, serta target pada dokumen perencanaan dan penganggaran agar lebih realistis, terukur, dan berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi.
- Peningkatan kualitas indikator kinerja, khususnya pada indikator yang masih berada pada kategori rendah, dengan melakukan reviu formula perhitungan, ketersediaan data dukung, serta metode pengukuran agar lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penyusunan LKIP pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur masih terdapat banyak kendala. Sehingga perlu lebih kuat membangun komitmen sehingga perlu bersama untuk :

1. Mewujudkan dokumen Perencanaan Kinerja yang di dukung dengan target-target Indikator Kinerja yang terukur.
2. Indikator Kinerja Utama (IKU) segera dirumuskan dan diaplikasikan sebagai alat evaluasi (dirumuskan) kinerja.
3. Agar setiap unit / bidang membangun data kinerja yang digunakan sebagai dasar perencanaan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan yang telah berjalan.



4. Masing – masing unit / bidang dapat melakukan analisis efesiensi dan efektivitas dengan didasarkan pada pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU).

Berdasarkan uraian diatas, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur mempunyai saran dalam upaya meningkatkan kinerja pada tahun - tahun berikutnya, adalah :

1. Mengevaluasi ulang target capaian kinerja dan penyesuaian anggaran terhadap kegiatan
2. Melakukan efesiensi dengan anggaran dan target untuk mencapai kinerja yang optimal
3. Diperlukan komitmen dan dukungan semua pihak untuk mencapai Sasaran Indikator Kinerja sehingga nantinya akan tercapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Kotawaringin Timur.

Sampit, Januari 2026

Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan
Transmigrasi
Kabupaten Kotawaringin Timur

Dr. RUSNAH, MPd
NIP. 19731016 199611 2 001
Pembina Utama Muda / IV / c

