



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) TAHUN 2025

**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN TABALONG**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025.

Penyusunan laporan ini merupakan upaya kami untuk menginformasikan pertanggungjawaban kinerja yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong selama Tahun 2025, sebagai konsistensi kami terhadap komitmen untuk menciptakan transparansi yang merupakan pilar terwujudnya Tata Pemerintahan yang baik. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 memuat informasi tentang Penyelenggaraan Pemerintahan, Pelaksanaan Kebijakan Program dan Kegiatan, serta Pencapaian Sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025-2029.

Disadari dari segi substansi laporan ini masih terdapat berbagai kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat diperlukan untuk penyempurnaan laporan ini. Namun demikian, dengan adanya laporan kinerja ini kami berharap mendapat umpan balik untuk peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong di masa mendatang.

Tanjung, 27 Februari 2026
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Tabalong



HADY ISMANTO, S.Sos, M.AP
NIP. 19760717 199511 1 001

AFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
BAB IV PENUTUP	47

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Indikator kinerja utama Kepala Daerah	8
Tabel 2.2	Formulasi Pencapaian Indikator kinerja utama Kepala Daerah	9
Tabel 2.3	Indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja (sebelum perubahan)	9
Tabel 2.4	Formulasi Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja (sebelum perubahan)	9
Tabel 2.5	Indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja (setelah perubahan)	10
Tabel 2.6	Formulasi Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja (setelah perubahan)	10
Tabel 2.7	Capaian Kinerja Sasaran Renstra Tahun 2025 - 2029	12
Tabel 2.8	Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025	13
Tabel 2.9	Program Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2024	14
Tabel 3.1	Skala Nilai Perangkat Kinerja	15
Tabel 3.2	Capaian Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025 (sebelum Perubahan).....	16
Tabel 3.3	Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025 (setelah Perubahan)	16
Tabel 3.4	Pencapaian Indikator Sasaran	16
Tabel 3.5	Capaian Indikator Sasaran Strategis 1	17
Tabel 3.6	Hasil Pengukuran Capaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 1	18
Tabel 3.7	Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2024 s/d 2025	18
Tabel 3.8	Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra	20
Tabel 3.9	Perbandingan Capaian Kinerja dengan Capaian Nasional	20
Tabel 3.10	Pelatihan sertifikasi kompetensi Tahun 2025	22
Tabel 3.11	Pelaksanaan Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri Tahun 2025	24
Tabel 3.12	Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Wirausaha Baru (WUB) Tahun 2025	26
Tabel 3.13	Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 1	29
Tabel 3.14	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025	31
Tabel 3.15	Capaian Indikator Sasaran Strategis 2	32
Tabel 3.16	Hasil Pengukuran Capaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2	33
Tabel 3.17	Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2024 s/d 2025	33

Tabel 3.18	Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra	34
Tabel 3.19	Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2	37
Tabel 3.20	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025	38
Tabel 3.21	Target Indikator Kinerja SasaranStrategis 3	39
Tabel 3.22	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025	39
Tabel 3.23	Capaian Indikator Sasaran Strategis 3	40
Tabel 3.24	Hasil Pengukuran Capaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3	40
Tabel 3.25	Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2024 s/d 2025	40
Tabel 3.26	Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra	41
Tabel 3.27	Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3	42
Tabel 3.28	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025	43
Tabel 3.29	Realisasi Anggaran Tahun 2025	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong 3

Gambar 3.1 Pelatihan Kompetensi BLK Tanjung Tahun 2025 21

Gambar 3.2 Pelatihan Mobile Training Unit (MTU) BLK Tanjung Tahun 2025 22

Gambar 3.3 Pelatihan sertifikasi kompetensi Tahun 2025 23

Gambar 3.4 Sosialisasi Akreditasi dan Perizinan OSS LPKS Tahun 2025 24

Gambar 3.5 Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri Tahun 2025 25

Gambar 3.6 Pelaksanaan Job Fair Tahun 2025 25

Gambar 3.7 Pelaksanaan Peningkatan Produktivitas bagi UMKM Tahun 2025 28

BAB I

PENDAHULUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 sebagai implementasi dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja (LKj) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong merupakan satu bentuk pertanggungjawaban dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi instansi serta kewenangan pengelolaan sumberdaya, pelaksanaan kebijakan dan program/kegiatan dengan berorientasi pada hasil kinerja yang telah dicapai sesuai dengan rencana kerja dan perjanjian kinerja yang telah disusun/ditetapkan sebelumnya.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja (LKj) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong ini diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong.
2. Mendorong Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong didalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

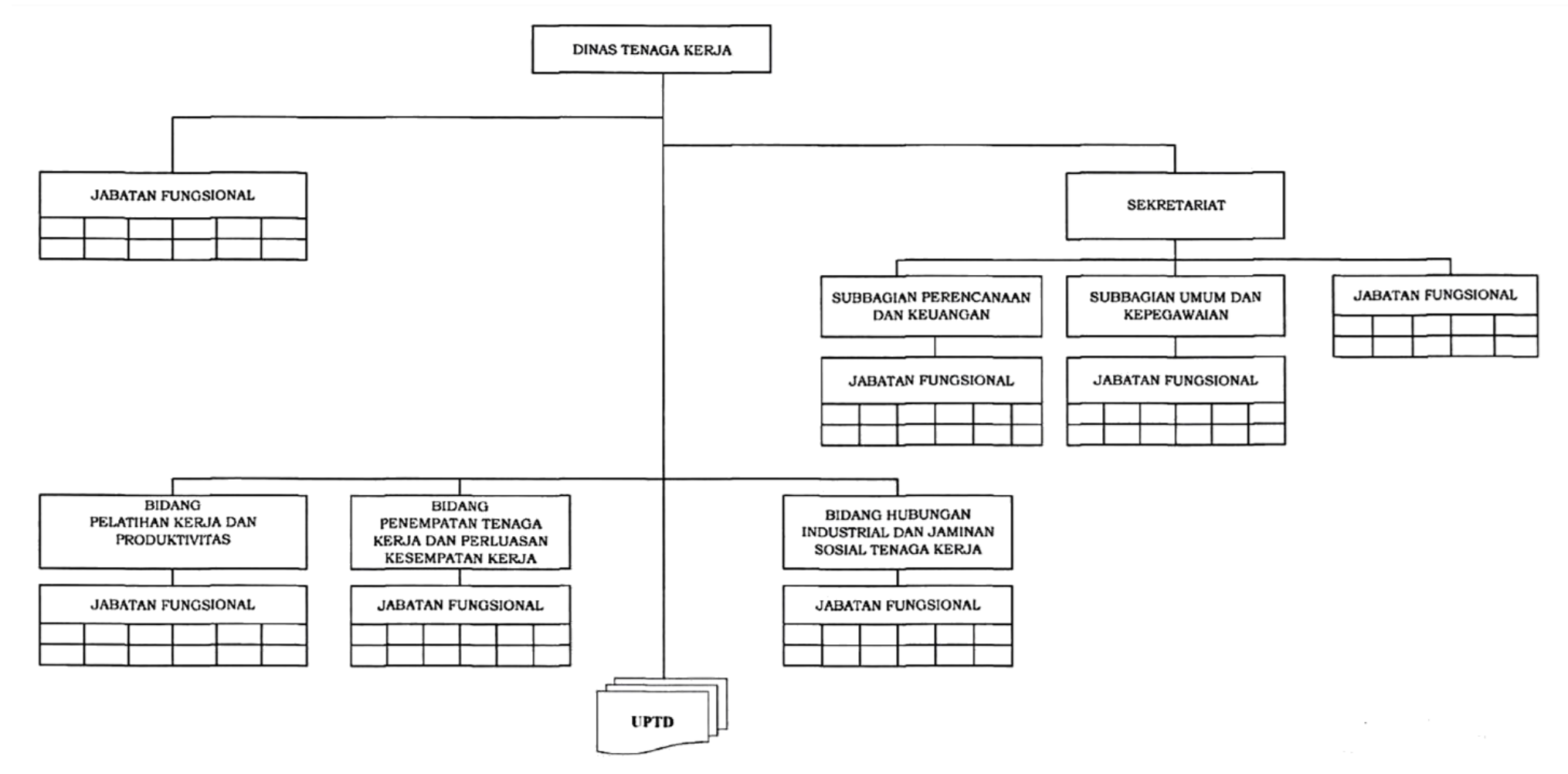
Landasan hukum penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025 ini antara lain adalah :

1. Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;

7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Tahun 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan , Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah, Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Pencanan Kerja Pemerintah Daerah
14. Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 03 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 05, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 02);
15. Keputusan Bupati Tabalong Nomor 69 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2021 Nomor 69);
16. Peraturan Bupati Tabalong Nomor 31 Tahun 2019 tanggal 08 Oktober 2019 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Indikator Kinerja Utama, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2019 Nomor 32)

Gambar. 1.1

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TABALONG



Peraturan Bupati Tabalong Nomor 69 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabalong Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang Tenaga Kerja serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah di bidang Tenaga Kerja. Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok tersebut maka Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan kebijakan teknis Penyelenggaraan di Bidang Tenaga Kerja.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis Penyelenggaraan di Bidang Tenaga Kerja.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Bidang Tenaga Kerja.
- d. Pelaksanaan administrasi dinas di Bidang Tenaga Kerja.
- e. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian UPTD.
- f. Pengelolaan kegiatan kesekretarian; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten tabalong adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
2. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja & Perluasan Kesempatan Kerja,
5. UPT. Balai Latihan Kerja
6. Jabatan Fungsional

Jumlah personil dan tata laksana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong pada akhir Desember 2025 didukung oleh 43 orang pegawai yang terdiri dari 24 orang Pegawai Negeri Sipil dan 9 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan 10 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu.

Mengacu pada permasalahan pembangunan Kabupaten Tabalong seperti yang tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tabalong, bahwa permasalahan ketenagakerjaan menjadi bagian dari permasalahan pelayanan umum atau pelayan publik pada Pemerintah Kabupaten Tabalong yang menjadi urusan wajib bukan pelayanan dasar.

Permasalahan yang berkaitan langsung dengan tugas pokok fungsi Bidang Tenaga Kerja dapat diidentifikasi seperti :

1. Masih rendahnya produktivitas dan daya saing angkatan kerja di Kabupaten Tabalong
2. Terbatasnya akses dan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi

3. Rendahnya minat penempatan tenaga kerja ke luar negeri secara prosedural
4. Lemahnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja

isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong untuk periode 2025 - 2029 adalah sebagai berikut yaitu:

1. Rendahnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja sesuai kebutuhan industri, digitalisasi, dan pasar kerja global.
2. Terbatasnya akses dan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi serta minimnya LPK/TUK berstandar BNSP.
3. Rendahnya minat dan akses tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri secara prosedural, sehingga membuka peluang penempatan PMI non-prosedural.
4. Lemahnya hubungan industrial yang berpotensi memicu perselisihan hubungan kerja, PHK sepihak, serta rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan.
5. Rendahnya kepesertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial, khususnya bagi pekerja sektor informal dan UMKM.
6. Belum optimalnya mobilitas tenaga kerja dan sistem informasi pasar kerja yang mendukung penempatan tenaga kerja secara efektif.

Berdasarkan Visi dan Misi serta program pembangunan prioritas Bupati Tabalong Tahun 2025-2029 tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong akan mendukung terlaksananya visi, misi dan program pembangunan prioritas Bupati melalui tujuan dan sasaran, yaitu :

Tujuan :

“Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja”

Sasaran :

1. Meningkatnya Kesempatan Kerja
2. Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis

Adapun sistematika penulisan Laporan Kinerja (LKj) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025 mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

BAB II PERENCANAAN KINERJA

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

 A. Capaian Kinerja Organisasi

 B. Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS 2025-2029

Rencana Strategis Dinas Tenaga Hidup Kabupaten Tabalong adalah dokumen perencanaan sebagai acuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong dalam pembangunan daerah.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong antara lain memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tabalong dan salah satu komponen dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) bidang Tenaga Kerja.

Penyusunan Rencana Strategis (renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025 -2029 dimaksudkan untuk :

- Sebagai dokumen perencanaan pembangunan yang berisi Penjabaran visi, misi, tujuan, program kerja Kepala Daerah Kabupaten Tabalong, berdasarkan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja periode lima tahun ke depan
- Program indikatif yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tabalong.
- Sebagai pedoman kerja bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai bidang masing-masing dalam mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Tabalong dan tujuan pembangunan urusan tenaga kerja selama 5 (lima) tahun.

Adapun tujuan penyusunannya adalah menjabarkan rencana program dan kegiatan serta menetapkan target-target kinerja dan pendanaan indikatif sebagai bentuk komitmen organisasi bagi pencapaian kinerja yang optimal, serta sebagai arah dan acuan untuk :

- Menyusun Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kinerja/Tapkin Tahunan dan Rencana Anggaran
- Menyusun Penilaian Kinerja Tahunan (LKj)
- Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama lima tahun kedepan
- Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan

- Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang pada Dinas Tenaga Kerja.

2.1.1. Tujuan Rencana Strategis 2025-2029

Tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi serta faktor-faktor penentu keberhasilan yang menggambarkan hasil akhir yang akan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang mengandung nilai-nilai keluhuran dan keinginan yang kuat untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik, serta menjadi arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong.

Berdasarkan misi yang harus diemban, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong menetapkan tujuan sebagai berikut :

“Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja”

2.1.2. Sasaran Rencana Strategis 2025 – 2029

Sedangkan untuk memberikan arah dan tolok ukur yang jelas dari tujuan yang maka diuraikan ke sasaran. Adapun secara rinci sasaran jangka menengah yang ingin dicapai untuk periode tahun 2025 – 2029 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Meningkatnya Kesempatan Kerja
2. Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis

2.1.3. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator kinerja utama (IKU) sebagai tolak ukur dari keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Berikut indikator kinerja Kepala Daerah untuk urusan Tenaga Kerja :

Tabel 2.1
Indikator kinerja utama Kepala Daerah

Instansi	:	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong
Tugas	:	Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah
Fungsi	:	a. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan di bidang Tenaga Kerja; b. pelaksanaan kebijakan teknis penyelenggaraan di bidang Tenaga Kerja; c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja; d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang Tenaga Kerja; e. pembinaan, pengawasan dan pengendalian UPTD; f. pengelolaan kegiatan kesekretariatan; dan g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya
Tujuan	:	Meningkatkan kualitas hidup masyarakat
Indikator tujuan	:	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)

Tabel 2.2
Formulasi Pencapaian Indikator kinerja utama Kepala Daerah

No	Tujuan	Indikator Indikator Tujuan	Formulasi / Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1.	Meningkatkan kualitas hidup masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	Jumlah Pengangguran / Jumlah Angkatan Kerja x 100%	BPS	Dinas Tenaga Kerja

2.1.4. Indikator Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja

Indikator kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja pada Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja
(sebelum perubahan)

Instansi	:	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong
Tugas	:	Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah
Fungsi	:	a. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan di bidang Tenaga Kerja; b. pelaksanaan kebijakan teknis penyelenggaraan di bidang Tenaga Kerja; c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja; d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang Tenaga Kerja; e. pembinaan, pengawasan dan pengendalian UPTD; f. pengelolaan kegiatan kesekretariatan; dan g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya
Tujuan	:	Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja
Indikator tujuan	:	- Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%) - Rasio penduduk yang bekerja (%) - Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
Sasaran	:	1. Meningkatnya Kesempatan Kerja 2. Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis
Indikator Sasaran	:	- Persentase Tingkat Kesempatan Kerja - Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK

Tabel 2.4
Formulasi Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja
(sebelum perubahan)

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN/ FORMULASI	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	Jumlah lowongan kerja yang tersedia / Pencari Kerja × 100%	Dinas Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja
3	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Prosentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK / Jumlah Tenaga Kerja x 100	Dinas Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN/ FORMULASI	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
4	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat nilai AKIP Perangkat Daerah	Hasil evaluasi oleh inspetorat daerah	Dinas Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil evaluasi oleh Kementerian PANRB, telah dilakukan penyempurnaan terhadap Pohon Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang berdampak pada perubahan Indikator Kinerja sebagai berikut:

Tabel 2.5
*Indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja
 (setelah perubahan)*

Instansi	:	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong
Tugas	:	Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah
Fungsi	:	a. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan di bidang Tenaga Kerja; b. pelaksanaan kebijakan teknis penyelenggaraan di bidang Tenaga Kerja; c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja; d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang Tenaga Kerja; e. pembinaan, pengawasan dan pengendalian UPTD; f. pengelolaan kegiatan kesekretariatan; dan g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya
Tujuan	:	Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja
Indikator tujuan	:	- Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan - Rasio penduduk yang bekerja - Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
Sasaran	:	1. Meningkatkan Kesempatan Kerja 2. Meningkatkan Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis
Indikator Sasaran	:	- Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal - Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal - Persentase Tingkat Kesempatan Kerja - Prosentase Angka PHK

Tabel 2.6
*Formulasi Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja
 (setelah Perubahan)*

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN/ FORMULASI	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal	Jumlah lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan Informal / Jumlah lulusan pelatihan keseluruhan × 100%	Dinas Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja
2		Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	Jumlah pekerja disabilitas sektor formal / Total pekerja disabilitas × 100%	Dinas Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN/ FORMULASI	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1	2	3	4	5	6
3		Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	Jumlah lowongan kerja yang tersedia / Pencari Kerja $\times 100\%$	Dinas Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja
4	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Prosentase Angka PHK	Jumlah Tenaga Kerja yang di PHK / Jumlah Tenaga Kerja $\times 100$	Dinas Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja
5	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat nilai AKIP Perangkat Daerah	Hasil evaluasi oleh inspetorat daerah	Dinas Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja

Tabel 2.7
Capaian Kinerja Sasaran Renstra Tahun 2025 – 2029

Sasaran	Indikator	Target					Realisasi					Capaian				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal (%)	40	45	50	55	60	16	-	-	-	-	40%	-	-	-	-
	Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal (%)	26	28,13	30,25	32,38	34,5	46	-	-	-	-	176%	-	-	-	-
	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	30	35	40	45	40	48	-	-	-	-	160%	-	-	-	-
Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Persentase Angka PHK (%)	1	1	1	1	1	2	-	-	-	-	200%	-	-	-	-
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat nilai AKIP Perangkat Daerah	BB	BB	A	A	A	BB	-	-	-	-	100%	-	-	-	-

2.2. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja disusun dengan mengacu pada dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025 – 2029. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 disusun secara berjenjang (cascading) berikut :

Tabel 2.8
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
Sebelum Perubahan			
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	30%
2	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Prosentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK	95%
3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	BB
Setelah Perubahan			
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal	40%
		Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	26%
		Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	30%
2	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Persentase Angka PHK	1%
3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	BB

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	5%
		Persentase peserta pelatihan yang memperoleh sertifikat kompetensi	100%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten	46%
3	Meningkatnya Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	100%

No.	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
4	Meningkatnya pekerja yang terlindungi	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja layak sesuai ketentuan ketenagakerjaan (memiliki PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan)	80%
5	Meningkatnya Kelancaran dan Fungsi Perangkat Daerah	Nilai Kepuasan terhadap Layanan Kesekretariatan	100%

2.3. PERENCANAAN ANGGARAN 2025

Untuk melaksanakan sasaran dan indikator kinerja Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong didukung oleh anggaran belanja sebagai berikut :

Tabel 2.9
Program Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1.	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.975.049.987	
2.	Program Penempatan Tenaga Kerja	2.166.210.596	
3.	Program Hubungan Industrial	6.577.774.350	
4.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.179.742.265	
	Jumlah	20.898.777.198	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja merupakan pengukuran tingkat capaian kinerja yang diperoleh berdasarkan perbandingan antara target dengan realisasi yang berhasil dicapai.

Sebagai tolak ukur keberhasilan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025 adalah dengan membandingkan antara target dan hasil pencapaian kinerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam dokumen dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Capain\ Indikator\ Kinerja = \frac{Realisasi}{Rencana\ /\ Target} \times 100\%$$

Sedangkan untuk menggambarkan pencapaian semakin tinggi memiliki arti negatif digunakan rumus sebagai berikut :

$$Capain\ Indikator\ Kinerja = \frac{Rencana - (Realisasi- Target)}{Target} \times 100\%$$

Dalam memberikan nilai tingkatan capaian kinerja setiap indikator dilakukan melalui skala pengukuran dengan kategori sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Nilai Perangkat Kinerja

No.	Nilai Angka	Interprestasi
1.	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
2.	76% ≤ 90%	Tinggi
3.	66% ≤ 75%	Sedang
4.	51% ≤ 65%	Rendah
5.	≤ 50%	Sangat Rendah

Sumber: Permendagri Nomor 86 tahun 2017

Berdasarkan Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025-2029, telah ditetapkan **2 (dua) sasaran** dan 4 **(empat) indikator** yang terdapat pada Perjanjian Kinerja

3.1. Capaian Kinerja Tahun 2025

Secara umum Pemerintah Kabupaten Tabalong melalui Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan tugas dan fungsi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah. Pengukuran target kinerja terhadap sasaran strategis yang telah ditetapkan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja Tahun 2025. Capaian Indikator Kinerja Utama Kabupaten Tabalong Tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025
(sebelum Perubahan)

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi 2024	2025			Target Akhir Renstra	Capaian s/d tahun 2025 (%)	Ket
				Target	Realisasi	Capaian Realisasi (%)			
1	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	%	23	30	48	160	40	400	Sangat Tinggi
2	Prosentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK	%	90	95%	95%	100%	-	-	-
3	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	Predikat	BB	BB	BB	BB	A	BB	Tinggi

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025
(setelah Perubahan)

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi 2024	2025			Target Akhir Renstra	Capaian s/d tahun 2025 (%)	Ket
				Target	Realisasi	Capaian Realisasi (%)			
1	Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal	%	31	40	16	40	60	66	Sangat Rendah
2	Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	%	-	26	46	176	34,5	510	Sangat Tinggi
3	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	%	23	30	48	160	40	400	Sangat Tinggi
4	Persentase Angka PHK	%	0,56	1	2	200	1	200	Sangat Tinggi
5	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	Predikat	BB	BB	BB	BB	A	BB	Tinggi

Tabel 3.4
Pencapaian Indikator Sasaran

No	Interpretasi	Jumlah Sasaran
1.	Sangat Tinggi	3
2.	Tinggi	1
3.	Sedang	0
4.	Rendah	0
5.	Sangat Rendah	1
6.	Data Belum Rilis	0
Jumlah		5

3.2. Analisis Capaian Kinerja Tahun 2025

Evaluasi dan analisa terhadap pencapaian masing-masing sasaran strategis dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

3.2.1. Capaian Terhadap Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kesempatan Kerja

Sasaran Strategis 1	Meningkatnya Kesempatan Kerja
---------------------	-------------------------------

Capaian Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kesempatan Kerja dengan target indikator kinerja yang terdiri dari Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal, Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal, dan Persentase Tingkat Kesempatan Kerja pada Tahun 2025, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Capaian Indikator Sasaran Strategis 1

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal	40%	16%	40%
		Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	26%	46%	176%
		Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	30%	48%	160%

Dari tabel di atas. dapat disimpulkan bahwa Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kesempatan Kerja dengan target Indikator kinerja yang terdiri dari :

- Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal yang ditetapkan dalam target kinerja sebesar 40% hanya dapat direalisasikan sebesar 16% sehingga tingkat capaian indikator mencapai 40%, capaian ini dikategorikan Sangat Rendah ($\leq 50\%$).
- Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal yang ditetapkan dalam target kinerja sebesar 26% berhasil direalisasikan sebesar 46% sehingga tingkat capaian indikator mencapai 176%, Capaian ini dikategorikan Sangat Tinggi ($91\% \leq 100\%$).
- Persentase Tingkat Kesempatan Kerja yang ditetapkan dalam target kinerja sebesar 30% berhasil direalisasikan sebesar 48%. sehingga tingkat capaian indikator mencapai 160% dari target yang telah ditetapkan dan termasuk dalam kategori Sangat Tinggi ($91\% \leq 100\%$).

3.2.1.1. Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Capaian Indikator Kinerja. target dan realisasi kinerja Sasaran Strategis 1
Meningkatnya Kesempatan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Hasil Pengukuran Capaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 1

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal	40%	16%	40%
		Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	26%	46%	176%
		Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	30%	48%	160%

Dari Tabel di atas Capaian Indikator Kinerja Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal dari target 40% telah terealisasi sebesar 16% dengan capaian 40% dengan kategori “Sangat Rendah”, Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal dari target 26% telah terealisasi 46% dengan capaian 176% dengan “Sangat Tinggi”, dan Persentase Tingkat Kesempatan Kerja dari target 30% telah terealisasi 48% dengan capaian 160% dengan “Sangat Tinggi”.

3.2.1.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan beberapa tahun terakhir

Capaian Indikator Sasaran Strategis 1 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2024 s.d 2025 akan memperlihatkan hasil sebagaimana ada tabel berikut:

Tabel 3.7
Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 1
Tahun 2024 s/d 2025

No.	Sasaran	Indikator	Satuan	2024			2025		
				Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal	%	-	31	-	40	16	40%
2		Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	%	-	-	-	26	46	176%
3		Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	%	29	23	79,31%	30	48	160%

Dari Tabel diatas, capaian kinerja Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kesempatan Kerja dapat dilihat bahwa capaian kinerja indikator sebagai berikut :

- Persentase Tingkat Kesempatan Kerja
Pada Tahun 2024, realisasi indikator ini sebesar 23% dari target 29%. Sementara pada Tahun 2025 ditetapkan target sebesar 30% dan terealisasi sebesar 48%, sehingga tingkat capaian mencapai 160%. Jika dibandingkan dengan Tahun 2024, terjadi peningkatan signifikan pada Tahun 2025, baik dari sisi realisasi maupun capaian terhadap target. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam fasilitasi penempatan tenaga kerja, peningkatan partisipasi perusahaan dalam pelaporan lowongan, serta optimalisasi layanan informasi pasar kerja.
- Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal,
Pada Tahun 2024, realisasi indikator ini sebesar 31%. Sementara pada Tahun 2025 ditetapkan target sebesar 40%, namun realisasi hanya mencapai 16%, sehingga tingkat capaian kinerja sebesar 40%. Apabila dibandingkan dengan capaian Tahun 2024, terjadi penurunan signifikan pada Tahun 2025. Penurunan ini menunjukkan bahwa tingkat penyerapan lulusan pelatihan ke dunia kerja belum optimal dan memerlukan penguatan strategi link and match antara program pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, serta peningkatan monitoring dan pendampingan pasca pelatihan.
- Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal
Indikator ini mulai disempurnakan pada Tahun 2025 sebagai bagian dari penyesuaian Pokok Kinerja. Pada Tahun 2025 ditargetkan sebesar 26% dan terealisasi sebesar 46%, sehingga tingkat capaian mencapai 176%. Karena indikator ini merupakan indikator yang disesuaikan, maka perbandingan langsung dengan Tahun 2024 tidak sepenuhnya sebanding. Namun demikian, capaian Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam mendorong peningkatan akses penyandang disabilitas ke sektor formal.

3.2.1.3. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun ini dengan target Jangka Menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kesempatan Kerja pada Tahun 2025 yang juga merupakan bagian dari target Renstra Dinas tahun 2025-2029 dalam mendukung capaian RPJMD dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra	Capaian
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang bekerja di sektor formal dan informal	16	60	27%
		Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	46	34,5	133%
		Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	48	40	120%

Berdasarkan Tabel 3.8, secara umum capaian kinerja Tahun 2025 menunjukkan hasil yang cukup variatif apabila dibandingkan dengan target jangka menengah yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2025. Pada Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja, dari tiga indikator yang diukur, dua indikator telah melampaui target Renstra, yaitu Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal dengan capaian 176% serta Persentase Tingkat Kesempatan Kerja dengan capaian 160%. Hal ini menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam mendorong peningkatan akses kerja dan inklusivitas ketenagakerjaan. Namun demikian, indikator Persentase Lulusan Pelatihan yang Bekerja di Sektor Formal dan Informal baru mencapai 40% dari target Renstra, sehingga masih memerlukan penguatan strategi peningkatan penempatan lulusan pelatihan.

3.2.1.4. Perbandingan Capaian Kinerja dengan Capaian Nasional

Tabel 3.9
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Capaian Nasional

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Realisasi Nasional	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	46%	-	-

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, realisasi indikator *Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal* mencapai 46%, sedangkan realisasi nasional sedangkan Standar Nasional belum diketahui sehingga dapat disimpulkan realisasi tidak dapat diketahui.

3.2.1.5. Analisa Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Dalam rangka pencapaian **Sasaran Strategis 1: Meningkatnya Kesempatan Kerja**, Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan berbagai upaya dan terobosan melalui program dan kegiatan yang didanai dari APBD. Capaian tersebut tercermin dari indikator kinerja, yaitu Persentase Lulusan Pelatihan yang Bekerja di Sektor Formal dan Informal, Persentase Penyandang Disabilitas yang Bekerja di Sektor Formal, serta Persentase Tingkat Kesempatan Kerja.

Beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan memperluas akses kesempatan kerja diantaranya adalah:

- Meningkatkan SDM pencari kerja yang kompeten melalui pelatihan kerja
Upaya ini dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK). Pada Tahun 2025 BLK telah melatih sebanyak 512 siswa yang terdiri dari :
 - a. Melatih 352 orang siswa untuk Pelatihan Kompetensi yang dilaksanakan di BLK Tanjung
 - Pelatihan Kejuruan operator komputer muda 32 orang
 - Pelatihan Kejuruan Desainer grafis muda 16 orang
 - Pelatihan Kejuruan Administrasi perkantoran 32 orang
 - Pelatihan Kejuruan Pemasangan instalasi listrik bangunan sederhana 16 orang
 - Pelatihan Kejuruan Plate welder smaw 4g 32 orang
 - Pelatihan Kejuruan pembuatan roti kue 32 orang
 - Pelatihan Kejuruan Servis sepeda motor sistem injeksi 16 orang
 - Pelatihan operator excavator 48 orang
 - Pelatihan operator wheel loader 48 orang
 - Pelatihan operator dump truck 32 orang
 - Pelatihan operator forklift 32 orang
 - Pelatihan Kejuruan Teknisi ac rumah tangga 16 orang



Gambar 3.1
Pelatihan Kompetensi BLK Tanjung Tahun 2025

- b. Melatih 160 orang siswa untuk Pelatihan MTU (mobile Training Unit) yang dilaksanakan di Kecamatan (16 orang/pelatihan)
- Pelatihan Sablon Desa Jaro Kecamatan Jaro
 - Pelatihan pembuatan roti kue Desa Murung Baru Kecamatan Tanta
 - Pelatihan pembuatan roti kue Desa Kasiau Kecamatan Murung Pudak
 - Pelatihan Tata rias Desa Karang Putih Kecamatan Kelua
 - Pelatihan Las listrik Desa Halangan Kecamatan Pugaan
 - Pelatihan menjahit Desa Harus Kecamatan M.Harus
 - Pelatihan servis sepeda motor Desa Suput, Haruai
 - Pelatihan Sablon Kec. Bintang Ara
 - Pelatihan pembuatan roti kue Kec. Banua Lawas
 - Pelatihan pembuatan roti kue Desa Lumbang, M. Uya



Gambar 3.2
Pelatihan Mobile Training Unit (MTU) BLK Tanjung Tahun 2025

- Fasilitasi sertifikasi kompetensi bagi peserta pelatihan guna meningkatkan daya saing tenaga kerja yang telah dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Pada Tahun 2025 adalah sebanyak 494 dari 654 Peserta Pelatihan Tahun 2025. Perkembangan Pelatihan ketenagakerjaan yang telah dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong pada Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut :

Tabel 3.10
Pelatihan sertifikasi kompetensi Tahun 2025

No	Jenis Pelatihan	Pelaksana		Total
		Disnaker	BLK	
1	Pelatihan Satpam Gada Pratama	212	-	212
2	Pelatihan K3 BNSP	90	-	90
3	Pelatihan Cleaning Service BNSP	67	-	67
4	Pelatihan Housekeeping BNSP	66	-	66

No	Jenis Pelatihan	Pelaksana		Total
		Disnaker	BLK	
5	Pelatihan DDT BNSP	41	-	41
6	Pelatihan Tukang Bangunan Gedung BNSP	131	-	131
7	Pelatihan Rigger/ Juru Ikat BNSP	50	-	50
8	Pelatihan Staf HR/SDM BNSP	50	-	50
9	Pelatihan Staf Warehouse BNSP	30	-	30
10	Pelatihan Konten Kreator dan Kewirausahaan Digital	100	-	100
11	operator excavator	-	48	48
12	operator wheel loader	-	48	48
13	operator dump truck	-	32	32
14	operator forklift	-	32	32



Gambar 3.3
Pelatihan sertifikasi kompetensi Tahun 2025

- Meningkatkan Kualitas dan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) melalui Bimtek dan Akreditasi LPK.
 - Melalui anggaran APBD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong pada Tahun 2025 telah melaksanakan pembinaan terhadap LPK yang ada di Tabalong melalui Sosialisasi Akreditasi LPK (1 angkatan @30 LPK).
 - Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang telah diakredetasi pada Tahun 2025 sebanyak dari Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang dibina

- Oleh karena itu diperlukan pembinaan secara terus menerus dan intensif terhadap Lembaga Pelatihan Kerja khususnya lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS), agar pelatihan yang diselenggarakan mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi, sehingga dapat bersaing secara kompetitif baik didalam maupun di pasar global.



Gambar 3.4
 Sosialisasi Akreditasi dan Perizinan OSS LPKS Tahun 2025

- Penyelenggaraan program pemagangan sebagai sarana peningkatan pengalaman dan keterampilan kerja melalui berbagai perusahaan yang ada di Tabalong, selama 6 (enam) bulan magang.
 - Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara langsung dalam proses produksi barang atau jasa di tempat kerja, dibawah bimbingan dan pengawasan pelatih atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam rangka menguasai kompetensi kerja tertentu. Pemagangan merupakan konsep belajar sambil bekerja, sehingga dengan pemagangan maka peserta akan mendapatkan pengalaman kerja pada dunia kerja yang sesungguhnya, disamping sebagai salah satu upaya untuk menyiapkan tenaga kerja kompeten dan siap kerja.
 - Pemagangan dalam Negeri adalah pemagangan yang diselenggarakan diperusahaan yang berdomisili di Tabalong
 - Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong bekerjasama dengan 6 perusahaan yang ada di Tabalong, dengan peserta sebanyak 10 orang, sebagaimana Tabel 3.8 dibawah ini.

Tabel 3.11
 Pelaksanaan Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri
 Tahun 2025

No	Nama Penyelenggara Pemagangan	Program Pemagangan/Jabatan	Jumlah Peserta
1	PT. United Tractors	Pemagangan Dalam Negeri/ Staf Administrasi	1 orang
2	PT. Demitra Karsa Perdana	Pemagangan Dalam Negeri/ Satpam	1 orang
3	PT. Honda Trio Motor Tanjung	Pemagangan Dalam Negeri/ Teknisi Motor	2 orang

No	Nama Penyelenggara Pemagangan	Program Pemagangan/Jabatan	Jumlah Peserta
4	PT. Yamaha Surya Prima Tanjung	Pemagangan Dalam Negeri/ Teknisi Motor	2 orang
5	PT. Cakra Perkasa Jayamulia	Pemagangan Dalam Negeri/ Welder	2 orang
6	PT. Panca Teknik	Pemagangan Dalam Negeri/ Welder	2 orang



Gambar 3.5
Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri Tahun 2025

- Pelaksanaan kegiatan bursa kerja (job fair) dan optimalisasi layanan antar kerja untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan .Pelaksanaan Job Fair (Bursa Pasar Kerja) yang menyerap banyak tenaga kerja. Pada Tahun 2025 sebanyak 156 orang mendapat Pekerjaan melalui Job Fair



Gambar 3.6
Pelaksanaan Job Fair Tahun 2025

- Perluasan Kesempatan Kerja melalui Pelatihan Wira Usaha Baru
 - Kondisi Ketenagakerjaan khususnya masalah pengangguran masih terus bertambah ditandai dengan rendahnya penyerapan Tenaga Kerja, baik Sektor formal maupun sektor informal mengakibatkan tingginya angka pengangguran. Hal ini merupakan refleksi kondisi ekonomi yang masih belum mencapai tingkat pertumbuhan yang diharapkan. Sementara pengangguran itu sendiri merupakan ukuran keberhasilan ekonomi, sekaligus menjadi salah satu permasalahan serius ekonomi dalam pasar kerja.
 - Dalam menyikapi situasi dan kondisi tersebut, maka kebijakan yang harus dilakukan adalah mendorong para pelaku sektor agar lebih kreatif dalam menciptakan pola - pola perluasan kesempatan kerja. Adapun pola perluasan kesempatan kerja yang masih cukup luas untuk dikembangkan adalah dibidang Pemberdayaan Masyarakat Melalui WUB dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong telah melakukan kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Melalui WUB tersebut sebanyak 688 orang Peserta. Sebagaimana Tabel 3.9 Dibawah ini :

Tabel 3.12
Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Wirausaha Baru (WUB)
Tahun 2025

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan Cake Hias Di Kelurahan Sulingan Kecamatan Tanjung	16
2	Pelatihan Aneka Kue Kering Di Desa Masingai 1 Kecamatan Upau	16
3	Pelatihan Aneka Kue Kering Di Desa Bilas Kecamatan Upau	16
4	Pelatihan Aneka Kue Kering Di Desa Kambitin Kecataman Tanjung	16
5	Pelatihan Aneka Kue Kering Di Desa Burum Kecamatan Bintang Ara	16
6	Pelatihan Tata Rias Di Desa Uwie Kecamatan Muara Uya	16
7	Pelatihan Tata Rias Di Desa Bintang Ara Kecamatan Bintang Ara	16
8	Pelatihan Bumbu Dan Sambal Di Desa Muara Uya Kecamatan Muara Uya	16
9	Pelatihan Memayet Di Desa Mahe Pasar Kecamatan Haruai	16
10	Pelatihan Memayet Di Desa Marindi Kecamatan Haruai	16
11	Pelatihan Memayet Di Desa Masingai 1 Kecamatan Upau	16
12	Pelatihan Memayet Di Desa Masingai 2 Kecamatan Upau	16
13	Pelatihan Memayet Di Desa Muara Uya Kecamatan Muara Uya	16
14	Pelatihan Memayet Di Desa Teratau Kecamatan Jaro	16

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta
15	Pelatihan Aneka Kue Kering Di Desa Waling Kecamatan Bintang Ara	16
16	Pelatihan Bumbu Dan Sambal Di Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya	16
17	Pelatihan Menjahit Di Desa Kitang Kecamatan Tanjung	16
18	Pelatihan Bumbu Dan Sambal Di Desa Muara Uya Kecamatan Muara Uya	16
19	Pelatihan Bumbu Dan Sambal Di Desa Kampung Baru Kecamatan Muara Uya	16
20	Pelatihan Bumbu Dan Sambal Di Desa Lano Kecamatan Jaro	16
21	Pelatihan Frozen Food Di Desa Hayup Kecamatan Haruai	16
22	Pelatihan Tata Rias Di Desa Namun Kecamatan Jaro	16
23	Pelatihan Frozen Food Di Desa Surian Kecamatan Haruai	16
24	Pelatihan Frozen Food Di Desa Suput Kecamatan Haruai	16
25	Pelatihan Frozen Food Di Desa Bongkang Kecamatan Haruai	16
26	Pelatihan Frozen Food Di Desa Nawin Kecamatan Haruai	16
27	Pelatihan Bumbu Dan Sambal Di Desa Uwie Kecamatan Muara Uya	16
28	Pelatihan Bumbu Dan Sambal Di Desa Halong Kecamatan Haruai	16
29	Pelatihan Bumbu Dan Sambal Di Desa Ribang Kecamatan Muara Uya	16
30	Pelatihan Bumbu Dan Sambal Di Desa Kupang Nunding Kecamatan Muara Uya	16
31	Pelatihan Tata Rias Di Desa Jaro Kecamatan Jaro	16
32	Pelatihan Tata Rias Di Desa Usih Kecamatan Bintang Ara	16
33	Pelatihan Tata Rias Di Desa Hariang Kecamatan Banua Lawas	16
34	Pelatihan Tata Rias Di Desa Masintan Kecamatan Kelua	16
35	Pelatihan Tata Rias Di Desa Muara Uya Kecamatan Muara Uya	16
36	Pelatihan Tata Rias Di Desa Santuun Kecamatan Muara Uya	16
37	Pelatihan Cetak Batako dll Di Kelurahan Mabuun Kecamatan Murung Pudak	16
38	Pelatihan Aneka Kue Kering Di Desa Bahungin Kecamatan Kelua	16
39	Pelatihan Aneka Kue Kering Di Desa Binturu Kecamatan Kelua	16
40	Pelatihan Menjahit Di Desa Palapi Kecamatan Muara Uya	16
41	Pelatihan Menjahit Di Desa Solan Kecamatan Jaro	16

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta
42	Pelatihan Menjahit Di Desa Kembang Kuning Kecamatan Haruai	16
43	Pelatihan Frozen Food Di Desa Sei Rukam2 Kecamatan Pugaan	16
	Jumlah	688

- Adapun tujuan dilaksanakannya Pelatihan WUB adalah dalam rangka membentuk wirausaha kecil yang akhirnya dapat menyediakan kesempatan kerja bagi penganggur, memberdayakan ekonomi masyarakat sehingga dapat meredam dampak negatif dari tingginya jumlah penganggur dan mempercepat pemulihan Perekonomian Daerah, membina Kelompok Usaha Produktif dan mempromosikan/menginformasikan program perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat usaha mandiri guna penyerapan Tenaga Sektor Informal didaerah.
- Pelatihan Peningkatan Produktivitas
 - Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan peningkatan produktivitas adalah Peningkatan produktivitas bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), Peningkatan Produktivitas UMKM sangat penting untuk memastikan kelangsungan dan pertumbuhan usaha mereka. UMKM memainkan peran vital dalam perekonomian, namun sering menghadapi tantangan dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing.
 - Peningkatan produktivitas bagi UMKM melibatkan berbagai aspek, mulai dari pengelolaan sumber daya, teknologi, hingga dukungan keuangan dan pemasaran. UMKM yang mampu meningkatkan produktivitasnya akan memiliki daya saing yang lebih tinggi, dapat menghasilkan lebih banyak dengan biaya yang lebih rendah, dan berpotensi memperluas pangsa pasar mereka. Pemerintah, lembaga keuangan, dan komunitas usaha dapat memainkan peran penting dalam mendukung UMKM untuk mencapai tujuan ini.
 - Jumlah UMKM yang mendapat pelatihan produktivitas pada Tahun 2025 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalone adalah sebanyak 20 UMKM.



Gambar 3.7

3.2.1.6. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam rangka pencapaian sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja, efisiensi penggunaan sumber daya dianalisis berdasarkan keterkaitan antara input yang digunakan meliputi anggaran, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana dengan output yang dihasilkan melalui indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya, antara lain Pengantar Kerja, Tenaga Penggerak Swadaya Masyarakat, serta Instruktur pelatihan. Selain itu, peran aktif Kepala Bidang beserta seluruh staf turut mendukung kelancaran pelaksanaan program serta pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Di samping dukungan sumber daya manusia, ketersediaan anggaran yang memadai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) juga menjadi faktor pendukung utama dalam pencapaian sasaran. Untuk mendukung pencapaian tiga indikator pada sasaran ini, pada Tahun 2025 dialokasikan anggaran sebesar Rp 14.761.250.891,00, yang digunakan untuk membiayai pelaksanaan program pelatihan kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja, serta kegiatan pendukung lainnya.. Secara Rinci dapat dijelaskan pada tabel 3.12 berikut:

Tabel 3.13
Program dan Kegiatan yang mendukung *Pencapaian* Indikator Kinerja
Sasaran *Strategis 1*

No.	Program/kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
3.	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	6.157.260.738	5.551.572.898	90,16
3.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	5.724.712.758	5.165.436.210	90,23
	- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	5.724.712.758	5.165.436.210	90,23
3.2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	98.484.500	89.441.935	90,82
	- Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	98.484.500	89.441.935	90,82
3.3	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	334.063.480	296.694.753	88,81
	- Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	334.063.480	296.694.753	88,81
4.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	8.603.990.153	7.720.012.676	89,73
4.1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	8.028.241.816	7.174.005.050	89,36
	- Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	7.450.155.877	6.683.089.927	89,70
	- Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	59.626.256	0	0,00
	- Perluasan Kesempatan Kerja	518.459.683	490.915.123	94,69
4.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	575.748.337	546.007.626	94,83
	- Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	305.100.017	283.846.826	93,03
	- Job Fair/Bursa Kerja	270.648.320	262.160.800	96,86

Berdasarkan Tabel di atas, program yang mendukung sasaran strategis **Meningkatnya Kesempatan Kerja** terdiri atas 2 (dua) program, yaitu **Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja** serta **Program Penempatan Tenaga Kerja**.

Pada **Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**, dari total pagu anggaran sebesar Rp 6.157.260.738,- terealisasi sebesar Rp 5.551.572.898,- atau sebesar 90,16%. Capaian realisasi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program berjalan cukup optimal dengan tingkat serapan anggaran yang tinggi. Efisiensi anggaran terlihat pada beberapa sub kegiatan, antara lain Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, serta Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, yang seluruhnya tetap mampu mencapai target kinerja dengan realisasi di atas 88%. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan anggaran dilakukan secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kualitas output kegiatan.

Sementara itu, pada **Program Penempatan Tenaga Kerja**, dari total pagu anggaran sebesar Rp 8.603.990.153,- terealisasi sebesar Rp 7.720.012.676,- atau sebesar 89,73%. Realisasi ini mencerminkan pengelolaan anggaran yang cukup baik dalam mendukung pelayanan antar kerja, pengelolaan informasi pasar kerja, serta fasilitasi penempatan tenaga kerja. Sub kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota terealisasi sebesar 89,36%, sedangkan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja terealisasi sebesar 94,83%, yang menunjukkan optimalisasi pelaksanaan kegiatan berbasis sistem informasi.

Adapun terdapat sub kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan yang belum terealisasi (0%). Hal ini mempengaruhi tingkat serapan anggaran pada program secara keseluruhan. Namun demikian, secara fisik sebagian besar kegiatan lainnya tetap terlaksana sesuai target, sehingga capaian indikator kinerja tetap berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan, pelaksanaan kedua program tersebut menunjukkan bahwa meskipun realisasi anggaran tidak mencapai 100%, namun capaian kinerja tetap berada pada kategori tinggi (di atas 89%). Hal ini mengindikasikan adanya efisiensi dalam penggunaan anggaran, dimana target output dapat dicapai tanpa harus merealisasikan seluruh pagu yang tersedia. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya pada tahun anggaran 2025 dapat dinilai efektif dan efisien dalam mendukung peningkatan kesempatan kerja di Kabupaten Tabalong. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.13 berikut :

Tabel 3.14
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025

No.	Tujuan / Sasaran / Kinerja Utama	Indikator kinerja	% Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang ≥ 100%)	% Penyerapan anggaran	Tingkat efisiensi (%)
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal	176	89,73	50,98
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	160	90,16	56,35

Dari Tabel 3.13 di atas, dapat dilihat bahwa penggunaan sumber daya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung sasaran strategis yaitu **Meningkatnya Kesempatan Kerja** menunjukkan hasil yang sangat optimal.

Pada indikator **Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal**, dengan tingkat penyerapan anggaran sebesar 89,73%, mampu menghasilkan capaian kinerja sebesar 176% dari target yang telah ditetapkan, dengan tingkat efisiensi sebesar 50,98%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun anggaran yang digunakan tidak terserap sepenuhnya, capaian kinerja yang dihasilkan jauh melampaui target, sehingga menggambarkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program yang sangat baik.

Selanjutnya, pada indikator **Persentase Tingkat Kesempatan Kerja**, dengan tingkat penyerapan anggaran sebesar 90,16%, mampu menghasilkan capaian kinerja sebesar 160% dengan tingkat efisiensi sebesar 56,35%. Capaian ini menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya yang relatif terkendali mampu menghasilkan output yang signifikan, bahkan melebihi target yang telah ditetapkan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung sasaran **Meningkatnya Kesempatan Kerja** sangat efektif dan efisien. Tingginya persentase capaian kinerja yang melampaui target, disertai tingkat efisiensi yang cukup besar, menunjukkan bahwa strategi, perencanaan, serta pengelolaan anggaran telah berjalan secara optimal dan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kesempatan kerja di Kabupaten Tabalong.

3.2.2. Capaian Terhadap Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis

Sasaran Strategis 2	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis
---------------------	---

Capaian Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis dengan target indikator kinerja yang terdiri dari Persentase Angka PHK pada Tahun 2025, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

*Tabel 3.15
Capaian Indikator Sasaran Strategis 2*

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK	95%	95%	100%
		Persentase Angka PHK	1%	2%	200%

Dari tabel di atas. dapat disimpulkan bahwa Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis dengan target Indikator kinerja yang terdiri dari :

- Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK yang ditetapkan dalam target kinerja sebesar 95% berhasil direalisasikan sebesar 95% sehingga tingkat capaian indikator mencapai 100%.
- Persentase Angka PHK yang ditetapkan dalam target kinerja sebesar 1% tercapai, dengan Realisasi Indikator Kinerja sebesar 2% dengan tingkat capaian sebesar 200%, Namun demikian, karena indikator ini bersifat negatif (semakin rendah semakin baik).

3.2.2.1. Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Capaian Indikator Kinerja. target dan realisasi kinerja Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis dapat dilihat pada tabel 3.16 berikut :

Tabel 3.16
Hasil Pengukuran Capaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK	95%	95%	100%
		Persentase Angka PHK	1%	2%	200%

Dari Tabel 3.16 di atas Capaian Indikator Kinerja Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK dari target 95% telah terealisasi sebesar 95% dengan capaian 100% dengan kategori “Tinggi”, dan Persentase Angka PHK dari target 1% telah terealisasi 2% dengan capaian 200% dengan “Sangat Tinggi” Namun demikian, karena indikator ini bersifat negatif (semakin rendah semakin baik).

3.2.2.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan beberapa tahun terakhir

Capaian Indikator Sasaran Strategis 2 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2024 s.d 2025 akan memperlihatkan hasil sebagaimana ada tabel 3.17 berikut:

Tabel 3.17
Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2024 s/d 2025

No.	Sasaran	Indikator	Satuan	2024			2025		
				Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK	%	90	88	98%	95	95	100%
3		Persentase Angka PHK	%	1	0,56		30	48	160%

Dari Tabel 3.17 diatas, capaian kinerja Sasaran Strategis 2 Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis dapat dilihat bahwa capaian kinerja indikator sebagai berikut :

- Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK
Pada Tahun 2024, indikator Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK ditargetkan sebesar 90% dengan realisasi sebesar 88%,

sehingga capaian kinerja belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan. Sementara itu, pada Tahun 2025 target kinerja meningkat menjadi 95% dan berhasil direalisasikan sebesar 95%, sehingga tingkat capaian mencapai 100% dan dikategorikan Baik. Apabila dibandingkan dengan Tahun 2024, terdapat peningkatan baik dari sisi realisasi maupun tingkat capaian terhadap target. Pada Tahun 2024 realisasi masih berada di bawah target, sedangkan pada Tahun 2025 target yang lebih tinggi justru dapat dicapai secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam upaya perluasan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan, peningkatan kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerjanya, serta efektivitas sosialisasi dan pembinaan yang dilakukan.

- Persentase Angka PHK

Pada Tahun 2024, indikator Persentase Angka PHK ditargetkan sebesar 1% dengan realisasi sebesar 0,56%, sehingga capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemutusan hubungan kerja masih dapat dikendalikan dan berada di bawah batas yang direncanakan. Sementara itu, pada Tahun 2025 target tetap sebesar 1%, namun realisasi meningkat menjadi 2%, sehingga secara perhitungan tingkat capaian mencapai 200% dari target. Akan tetapi, karena indikator ini bersifat negatif (semakin rendah semakin baik), maka peningkatan angka PHK tersebut menunjukkan kondisi yang kurang baik dibandingkan Tahun 2024. Apabila dibandingkan secara langsung, terjadi kenaikan angka PHK dari 0,56% pada Tahun 2024 menjadi 2% pada Tahun 2025. Kenaikan ini mengindikasikan adanya tantangan dalam menjaga stabilitas hubungan industrial, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, efisiensi perusahaan, maupun dinamika ketenagakerjaan di sektor tertentu.

3.2.2.3. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun ini dengan target Jangka Menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis pada Tahun 2025 yang juga merupakan bagian dari target Renstra Dinas tahun 2025-2029 dalam mendukung capaian RPJMD dapat dilihat pada tabel 3.18 berikut :

*Tabel 3.18
Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra*

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra	Capaian
1	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK	88	-	-

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra	Capaian
		Persentase Angka PHK	2	1	200%

Berdasarkan Tabel 3.18, secara umum capaian kinerja Tahun 2025 pada sasaran **Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis** menunjukkan hasil yang beragam apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra.

Pada indikator **Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan Sosial**, realisasi Tahun 2025 tercatat sebesar 88%. Namun demikian, pada tabel tidak dicantumkan target akhir Renstra karena dalam dokumen Renstra indikator tersebut tidak lagi digunakan sebagai indikator pada sasaran dimaksud. Oleh karena itu, perbandingan capaian terhadap target jangka menengah tidak dapat dilakukan secara kuantitatif. Meskipun demikian, capaian realisasi sebesar 88% tersebut tetap menunjukkan komitmen yang cukup baik dalam mendorong peningkatan perlindungan tenaga kerja melalui perluasan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sementara itu, pada indikator **Persentase Angka PHK**, realisasi Tahun 2025 tercatat sebesar **2**, dibandingkan dengan target akhir Renstra sebesar **1**, sehingga menghasilkan capaian sebesar **200%**. Meskipun secara perhitungan capaian menunjukkan angka 200%, kondisi ini perlu dicermati karena indikator Angka PHK bersifat semakin rendah semakin baik. Dengan realisasi yang lebih tinggi dari target, hal tersebut menunjukkan bahwa angka PHK masih berada di atas target yang ditetapkan dalam Renstra.

Secara keseluruhan, capaian kinerja pada sasaran ini menunjukkan bahwa aspek perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial telah berjalan cukup baik, namun pengendalian angka PHK masih memerlukan perhatian dan penguatan kebijakan agar dapat ditekan sesuai dengan target yang telah direncanakan dalam dokumen Renstra.

3.2.2.4. Analisa Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

pencapaian Sasaran Strategis 2 **Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis** untuk Indikator Kinerja Persentase Angka PHK dan Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Jaminan SOSTEK, didukung dengan capaian realisasi Program dan Kegiatan melalui kegiatan pembinaan, monitoring, pengawasan ke setiap perusahaan yang ada di Kabupaten Tabalong, Sosialisasi Peraturan ketenagakerjaan dan pembentukan lembaga-lembaga yang diharuskan dalam suatu perusahaan. Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-

perusahaan dalam menegakan undang-undang ketenagakerjaan terhadap pekerja. Beberapa upaya yang dilakukan dalam Meningkatkan Pengendalian dan Perlindungan Jaminan Hubungan Kerja diantaranya adalah :

- Meningkatkan hubungan industrial di perusahaan melalui :
 - Melakukan pembinaan kepada perusahaan agar dapat menyusun dan mensyahkan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perusahaan.
 - Mendorong pembentukan Lembaga Kerjasama Sama (LKS) Bipartit di perusahaan dan Memberdayakan LKS Tripartit yang sudah terbentuk di Tingkat Kabupaten/Kota guna menurunkan tingkat perselisihan hubungan industrial.
 - Melakukan pembinaan dalam rangka peningkatan SDM baik perusahaan maupun pekerja terhadap norma-norma ketenagakerjaan.
 - Menerapkan Struktur Skala Upah di Perusahaan.
 - Melakukan pencegahan perselisihan hubungan industrial di perusahaan.
 - Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan.
- Pengupahan dan kesejahteraan Pekerja, melalui Peningkatan Upah Minimum Kabupaten (UMK)
Meningkatkan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui Peningkatan kepesertaan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, melalui pelaksanaan Bimtek Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

3.2.2.5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam rangka pencapaian sasaran Meningkatkan Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis, efisiensi penggunaan sumber daya dianalisis berdasarkan keterkaitan antara input yang digunakan meliputi anggaran, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana dengan output yang dihasilkan melalui indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Pencapaian Sasaran ini dicapai dengan adanya dukungan beberapa faktor sumberdaya yang sangat berperan aktif baik dari ketersediaan SDM dan Anggaran. Dalam Pelaksanaan Program kegiatan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong didukung SDM yang kompeten dibidangnya. Disamping itu adanya dukungan ketersediaan anggaran yang cukup memadai baik melalui anggaran APBN maupun APBD. Pada Tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong melalui Program Hubungan Industrial yang terdiri dari 2 kegiatan dan 3 Sub Kegiatan dengan anggaran sebesar Rp. 5.623.683.900,-. Secara Rinci Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator kinerja Sasaran Strategis 2 dapat dijelaskan pada tabel 3.18 berikut :

Tabel 3.19
Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2

No.	Program/kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	5.623.683.900	4.151.868.365	73,83
5.1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	251.019.000	242.276.068	96,52
	- Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	251.019.000	242.276.068	96,52
5.2	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	5.372.664.900	3.909.592.297	72,77
	- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	122.153.000	118.491.947	97,00
	- Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	5.250.511.900	3.791.100.350	72,20

Berdasarkan tingkat serapan anggaran sebesar **73,83%**, pelaksanaan **Program Hubungan Industrial** menunjukkan adanya efisiensi dalam penggunaan anggaran. Meskipun realisasi tidak mencapai 100%, sebagian kegiatan strategis tetap dapat dilaksanakan secara optimal, terutama pada kegiatan **Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama** yang mencapai **96,52%**. Hal ini mencerminkan efektivitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan administrasi hubungan industrial yang terukur dan sesuai kebutuhan riil di lapangan.

Sementara itu, pada kegiatan **Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan**, realisasi sebesar **72,77%** menunjukkan adanya efisiensi yang dipengaruhi oleh dinamika kasus ketenagakerjaan yang terjadi. Kegiatan ini bersifat responsif dan bergantung pada jumlah perselisihan yang muncul. Apabila jumlah kasus lebih rendah dari proyeksi awal, maka kebutuhan anggaran juga menyesuaikan, sehingga tidak seluruh pagu anggaran terserap.

Dari sisi kinerja substantif, realisasi anggaran yang tidak maksimal pada kegiatan penyelesaian perselisihan dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kondisi hubungan industrial relatif kondusif dan terkendali. Hal ini menunjukkan bahwa upaya pembinaan, mediasi, serta pencegahan perselisihan yang dilakukan

sebelumnya cukup efektif dalam menjaga stabilitas hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Secara keseluruhan, pelaksanaan Program Hubungan Industrial Tahun 2025 dapat dinilai **cukup efektif dan efisien**. Meskipun tingkat serapan anggaran belum optimal, kegiatan inti tetap terlaksana dengan baik dan mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Ke depan, diperlukan penyempurnaan dalam perencanaan anggaran berbasis proyeksi kasus agar alokasi lebih proporsional dan mendekati kebutuhan riil, tanpa mengurangi kesiapsiagaan dalam menangani potensi perselisihan hubungan industrial. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.20 berikut :

Tabel 3.20
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025

No.	Tujuan / Sasaran / Kinerja Utama	Indikator kinerja	% Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang ≥ 100%)	% Penyerapan anggaran	Tingkat efisiensi (%)
1	Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis	Persentase Angka PHK	200	73,83	36,91

Dari tabel 3.20 di atas, dapat dilihat bahwa penggunaan sumber daya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung sasaran strategis yaitu **Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis** dengan indikator **Persentase Angka PHK** menunjukkan capaian kinerja sebesar **200%**. Capaian ini termasuk dalam kategori **Sangat Baik**, karena telah melampaui target yang ditetapkan.

Dengan tingkat penyerapan anggaran sebesar **73,83%**, program dan kegiatan yang dilaksanakan mampu menghasilkan tingkat efisiensi sebesar **36,91%**. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja yang sangat tinggi dapat diraih tanpa harus menyerap seluruh anggaran yang tersedia, sehingga terdapat efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung perlindungan hubungan industrial berjalan sangat efektif dan efisien, serta memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian sasaran strategis dalam menekan atau mengendalikan angka PHK, sehingga tercipta hubungan industrial yang lebih harmonis.

3.2.3. Capaian Terhadap Sasaran Strategis 3 Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

Sasaran Strategis 3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah
---------------------	---

Sasaran Strategis 3 yaitu Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah dengan indikator Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah.

Tabel 3.21
Target Indikator Kinerja SasaranStrategis 3

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	BB

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah merupakan serangkaian sistematika dari berbagai aktivitas. alat ukur dan prosedur yang telah dirancang dan disusun untuk tujuan penetapan. pengukuran. pengumpulan data. pengklasifikasian dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah. Nilai AKIP merupakan penilaian terhadap penerapan AKIP pada instansi pemerintah yang sejalan dan konsisten dengan penerapan Reformasi yang telah berorientasi pada outcome dan upaya untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Sistem penilaian Akuntabilitas Kinerja Instasni Pemerintah (AKIP) mengacu pada Indikator pengukuran yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN RB) yang meliputi :

- a. Perencanaan Kinerja dengan bobot 30%
- b. Pengukuran kinerja dengan bobot 30%
- c. Pelaporan Kinerja dengan Bobot 15%
- d. Evaluasi Kinerja dengan bobot 25%

Pada Tahun 2025, nilai Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong menetapkan target BB (80,00). Hal ini karena pada Tahun 2024 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong adalah BB (77,35).

Tabel 3.22
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	24,6
2	Pengukuran Kinerja	30	23,4
3	Pelaporan Kinerja	15	12
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,75
	Nilai Hasil Evaluasi	100	76,75
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

Tabel 3.23
Capaian Indikator Sasaran Strategis 3

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	BB (80,00)	BB (76,75)	95,93

Dari Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Sasaran Strategis 3 Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah dengan Indikator Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah dari target BB (80) terealisasi BB (76,75) dengan capaian Sangat Baik.

3.2.3.1. Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Capaian Indikator Kinerja. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.24
Hasil Pengukuran Capaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja			Kategori
			Target	Realisasi	Capaian (%)	
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	BB (80,00)	BB (76,75)	95,93	Sangat Tinggi

Dari Tabel 3.23 di atas Capaian Indikator Kinerja Persentase nilai evaluasi Akuntabilitas dari target BB (80) terealisasi BB (76,75) dengan capaian 95,93% (kategori “sangat tinggi”).

3.2.3.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan beberapa tahun terakhir

Capaian Indikator Sasaran Strategis 3 jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2024 s.d 2025 akan memperlihatkan hasil sebagaimana ada tabel 3.24 berikut:

Tabel 3.25
Hasil Pengukuran Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2024 s/d 2025

No.	Sasaran	Indikator	Satuan	2024			2025		
				Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	%	BB (75)	BB (77,35)	103%	BB (80)	BB (76,75)	96,93%

Dari Tabel 3.24 di atas Sasaran Meningkatnya Pelayanan dan Akuntabilitas Kinerja dengan indikator Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah memperoleh nilai BB (76,75) dari target BB (80,00). Dibandingkan dengan Tahun 2024 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong adalah BB (77,35), mengalami penurunan sebesar 0,6 point. Perolehan ini tidak lain adalah dari capaian seluruh Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas selama 1 (satu) tahun, baik itu capaian program dan kegiatan, capaian kinerja. dan capaian Renstra Dinas Tenaga Kerja, diharapkan capaian nilai Laporan Kinerja pada tahun 2025 ini akan lebih baik.

3.2.3.3. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun ini dengan target Jangka Menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025 berdasarkan target Renstra 2025 - 2029 dapat dilihat pada tabel 3.25 berikut :

*Tabel 3.26
Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra*

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra	Capaian
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	BB (76,75)	BB (85)	90,29%

Dari tabel 3.25 di atas dapat dilihat bahwa capaian Sasaran Strategis 2 dari target Akhir Tahun Renstra Tahun 2025-2029 dengan indikator Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah sebesar 85,00 (A) Diharapkan Capaian dari indikator Sasaran Strategis 3 ini dapat terealisasi 100% sampai akhir Renstra 2029 nanti.

3.2.3.4. Analisa Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Keberhasilan pencapaian Sasaran Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah dengan Indikator Kinerja Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah dengan target BB (78) dan terealisasi BB (76,26) dengan tingkat capaian 97,76%. Hal ini tidak terlepas dari peranan seluruh ASN yang terlibat dengan penuh tanggung jawab dengan melakukan langkah-langkah konkrit antara lain:

- a. adanya komitmen pimpinan dan seluruh pejabat dalam melaksanakan program/kegiatan/ sub kegiatan.
- b. Menyusun perencanaan dan anggaran sesuai dengan kebutuhan

- c. Menyiapkan rencana aksi dan realisasi rencana aksi serta melakukan rapat pembahasan capaian realisasi perjanjian Kinerja per triwulan
- d. melakukan monitoring secara berkala terhadap pencapaian program dan kegiatan setiap bulannya secara konsisten

3.2.3.5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.26

Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis 3

No.	Program/kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	9.596.258.476	7.165.191.236	74,67
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	43.500.000	37.512.250	86,24
	- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	41.750.000	36.883.750	88,34
	- Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	1.750.000	628.500	35,91
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.340.406.000	5.321.527.944	72,50
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.340.406.000	5.321.527.944	72,50
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	20.000.000	550.000	2,75
	- Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	20.000.000	550.000	2,75
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	313.998.037	295.013.795	93,95
	- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5.999.282	5.832.000	97,21
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	47.258.714	43.844.191	92,77
	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	39.296.641	36.559.280	93,03
	- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	17.240.000	6.500.000	37,70
	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	204.203.400	202.278.324	99,06
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	328.421.885	279.804.497	85,20
	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	328.421.885	279.804.497	85,20
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.067.562.554	842.162.279	78,89
	- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.500.000	5.500.000	100,00
	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	325.400.000	223.604.349	68,72
	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	736.662.554	613.057.930	83,22

No.	Program/kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	482.370.000	388.620.471	80,56
	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	297.660.000	204.717.971	68,78
	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22.210.000	21.874.000	98,49
	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	162.500.000	162.028.500	99,71

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kegiatan yang mendukung sasaran strategis 3 (tiga) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah dengan indikator kinerja Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 9.596.258.476.- dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 7.165.191.236.- (74,67%). Pencapaian Indikator Kinerja Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah dinilai baik. Hal ini disebabkan adanya monitoring dan evaluasi secara berkala secara interen dalam mengendalikan program pelaksanaan program/ kegiatan/ sub kegiatan, melakukan percepatan pelaksanaan kegiatan baik fisik dan keuangan dapat dilihat pada tabel 3.27 berikut :

Tabel 3.28
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025

No.	Tujuan / Sasaran / Kinerja Utama	Indikator kinerja	% Capaian Kinerja (Indikator Kinerja yang ≥ 100%)	% Penyerapan anggaran	Tingkat efisiensi (%)
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Predikat Nilai AKIP Perangkat Daerah	90,29	74,67	82,70

Dari tabel 3.27 di atas. dapat dilihat bahwa penggunaan sumberdaya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung Sasaran Strategis 3 (tiga) yaitu Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 74,67% telah mampu menghasilkan capaian kinerja Sasaran Strategis yang baik 90,29% yaitu dengan tingkat efisiensi sebesar 82,70%.

3.3. Realisasi Anggaran

Tabel 3.28
Realisasi Anggaran Tahun 2025

No.	Program/kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	9.596.258.476	7.165.191.236	74,67
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	43.500.000	37.512.250	86,24
	- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	41.750.000	36.883.750	88,34
	- Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah	1.750.000	628.500	35,91
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.340.406.000	5.321.527.944	72,50
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.340.406.000	5.321.527.944	72,50
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	20.000.000	550.000	2,75
	- Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	20.000.000	550.000	2,75
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	313.998.037	295.013.795	93,95
	- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5.999.282	5.832.000	97,21
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	47.258.714	43.844.191	92,77
	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	39.296.641	36.559.280	93,03
	- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	17.240.000	6.500.000	37,70
	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	204.203.400	202.278.324	99,06
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	328.421.885	279.804.497	85,20
	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	328.421.885	279.804.497	85,20
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.067.562.554	842.162.279	78,89
	- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.500.000	5.500.000	100,00
	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	325.400.000	223.604.349	68,72
	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	736.662.554	613.057.930	83,22
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	482.370.000	388.620.471	80,56
	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	297.660.000	204.717.971	68,78

No.	Program/kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22.210.000	21.874.000	98,49
	- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	162.500.000	162.028.500	99,71
2.	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	224.160.893	172.939.930	77,15
2.1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	224.160.893	172.939.930	77,15
	- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	113.647.180	95.175.989	83,75
	- Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	110.513.713	77.763.941	70,37
3.	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	6.157.260.738	5.551.572.898	90,16
3.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	5.724.712.758	5.165.436.210	90,23
	- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	5.724.712.758	5.165.436.210	90,23
3.2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	98.484.500	89.441.935	90,82
	- Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	98.484.500	89.441.935	90,82
3.3	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	334.063.480	296.694.753	88,81
	- Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	334.063.480	296.694.753	88,81
4.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	8.603.990.153	7.720.012.676	89,73
4.1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	8.028.241.816	7.174.005.050	89,36
	- Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	7.450.155.877	6.683.089.927	89,70
	- Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	59.626.256	0	0,00
	- Perluasan Kesempatan Kerja	518.459.683	490.915.123	94,69
4.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	575.748.337	546.007.626	94,83
	- Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	305.100.017	283.846.826	93,03
	- Job Fair/Bursa Kerja	270.648.320	262.160.800	96,86
5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	5.623.683.900	4.151.868.365	73,83
5.1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	251.019.000	242.276.068	96,52

No.	Program/kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
	- Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	251.019.000	242.276.068	96,52
5.2	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	5.372.664.900	3.909.592.297	72,77
	- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	122.153.000	118.491.947	97,00
	- Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	5.250.511.900	3.791.100.350	72,20
	JUMLAH	30.205.354.160	24.761.585.105	81,98

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa total pagu anggaran program/kegiatan sebesar **Rp30.205.354.160**, dengan realisasi anggaran sebesar **p24.761.585.105**. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat capaian realisasi anggaran mencapai **81,98%** dari total pagu yang telah ditetapkan.

Persentase capaian tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya mencapai 100% penyerapan anggaran. Selisih antara pagu dan realisasi menunjukkan adanya efisiensi atau sisa anggaran yang tidak terserap, yang dapat disebabkan oleh penghematan belanja, efisiensi proses pelaksanaan kegiatan, atau adanya kegiatan yang tidak terlaksana secara penuh.

Secara umum, tingkat realisasi sebesar 81,98% dapat dikategorikan cukup baik, karena sebagian besar program dan kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan anggaran. Namun demikian, tetap diperlukan evaluasi terhadap kegiatan yang belum terealisasi secara optimal guna memastikan perencanaan dan pelaksanaan anggaran pada periode berikutnya dapat lebih efektif dan maksimal dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi dan analisis capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja terhadap Sasaran Strategis yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan program dan kegiatan telah selaras dengan indikator kinerja yang mendukung pencapaian tujuan perangkat daerah.

Pada Sasaran Strategis 1 *Meningkatnya Kesempatan Kerja*, pencapaian indikator seperti Persentase Lulusan Pelatihan yang Bekerja di Sektor Formal dan Informal, Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal, serta Persentase Tingkat Kesempatan Kerja menunjukkan bahwa intervensi melalui Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Program Penempatan Tenaga Kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja.

Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK), fasilitasi sertifikasi kompetensi, serta penguatan layanan penempatan tenaga kerja menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat, termasuk bagi penyandang disabilitas.

Pada Sasaran Strategis *Meningkatnya Perlindungan Hubungan Industrial yang Harmonis*, upaya pembinaan hubungan industrial, mediasi perselisihan, dan pencegahan PHK turut berkontribusi dalam menjaga stabilitas ketenagakerjaan.

Sementara itu, pada aspek tata kelola pemerintahan, dukungan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah berperan penting dalam meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran, serta akuntabilitas kinerja perangkat daerah yang tercermin dalam capaian nilai AKIP.

Secara keseluruhan, terdapat keterkaitan yang kuat antara sasaran strategis, indikator kinerja, dan program pendukung, sehingga implementasi kebijakan telah berjalan dalam kerangka yang terstruktur dan terarah.

4.2. Upaya Perbaikan dan Penyempurnaan Kinerja ke Depan

Sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi capaian kinerja Tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong akan terus melakukan berbagai upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, kualitas pelayanan publik, serta akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Upaya tersebut diarahkan untuk mengatasi berbagai tantangan yang masih dihadapi serta mendukung pencapaian target kinerja pada tahun-tahun berikutnya.

Upaya perbaikan yang akan dilakukan meliputi:

1. **Peningkatan kualitas perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja**, melalui penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, target, serta alokasi anggaran agar setiap program dan kegiatan memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. **Optimalisasi pelaksanaan pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja**, dengan memperkuat koordinasi bersama dunia usaha dan dunia industri sehingga materi pelatihan lebih sesuai dengan kebutuhan kompetensi tenaga kerja.

3. **Penguatan pelayanan penempatan tenaga kerja**, melalui pengembangan sistem informasi pasar kerja, peningkatan pelaksanaan job matching, perluasan kemitraan dengan perusahaan, serta optimalisasi pelayanan Bursa Kerja Khusus dan Job Fair.
4. **Peningkatan akses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas**, melalui penguatan advokasi kepada perusahaan dalam pemenuhan kuota tenaga kerja penyandang disabilitas, peningkatan pelatihan yang inklusif, serta perluasan fasilitasi penempatan kerja.
5. **Penguatan monitoring, evaluasi, dan digitalisasi pelaporan kinerja**, melalui pengembangan sistem pengelolaan data kinerja yang terintegrasi sehingga proses pemantauan realisasi indikator, pelaporan, dan evaluasi dapat dilakukan secara lebih cepat, akurat, real time, dan akuntabel.
6. **Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan akuntabilitas kinerja**, melalui penguatan pengendalian internal, peningkatan kualitas data kinerja, pengelolaan risiko, serta peningkatan kompetensi aparatur di bidang perencanaan, penganggaran, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja.
7. **Penguatan koordinasi dan sinergi dengan para pemangku kepentingan**, baik pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah desa, dunia usaha, lembaga pelatihan, maupun instansi terkait lainnya dalam rangka mendukung pencapaian sasaran pembangunan ketenagakerjaan secara berkelanjutan.

Melalui berbagai upaya tersebut diharapkan kualitas penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan di Kabupaten Tabalong dapat terus meningkat sehingga mampu memberikan pelayanan yang semakin efektif, efisien, transparan, responsif, dan akuntabel.

4.3. Saran / Masukan

Untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pencapaian kinerja di tahun mendatang, beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan adalah:

1. Penguatan pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja agar kompetensi lulusan semakin sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.
2. Perluasan fasilitasi sertifikasi kompetensi guna meningkatkan daya saing tenaga kerja.
3. Optimalisasi layanan penempatan tenaga kerja melalui penguatan sistem informasi pasar kerja, job matching, dan perluasan kemitraan dengan perusahaan.
4. Peningkatan akses kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas melalui pembinaan perusahaan, pelatihan yang inklusif, serta penguatan fasilitasi penempatan kerja.
5. Penguatan monitoring dan evaluasi berbasis digital untuk mendukung penyediaan data kinerja yang lebih cepat, akurat, dan terintegrasi.
6. Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan akuntabilitas kinerja melalui penyempurnaan proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pelaporan, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

Demikian Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong Tahun 2025 yang telah disusun ini, walaupun jauh dari sempurna semoga dapat bermanfaat bagi yang memerlukan dan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja.

Tanjung, 27 Februari 2026

Kepala Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Tabalong


HADY ISMANTO, S.Sos, M.AP

NIP. 19760717 199511 1 001