



2022 LAKIP



**LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**



**DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA PEMATANG SIANTAR**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat Rahmat dan KaruniaNya penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun Anggaran 2022 dapat diselesaikan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini disusun sebagai Pertanggungjawaban Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar yang berkaitan dengan paparan pertanggungjawaban atas keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis.

Kiranya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang telah disusun ini dapat memberi manfaat bagi seluruh pihak yang berkepentingan. Kritik dan saran yang disampaikan akan menjadi masukan bagi kami untuk memperbaiki laporan dimasa depan.

Tuapejat, Januari 2023

**Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematang Siantar**



Drs. LUKKAS BARUS
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196306091191031004

DAFTAR ISI

	Hal
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latang Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum.....	2
1.3 Tujuan.....	2
1.4 Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan	2
1.5 Aspek Strategis Organisasi.....	12
1.6 Permasalahan Utama yang Sedang Dihadapi Organisasi ..	12
1.7 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II : PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	14
2.1 Rencana Stategis.....	14
2.2 Rencana Kinerja Tahunan	18
2.3 Perjanjian Kinerja.....	19
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	21
3.1 Capaian Indikator Kinerja Utama.	21
3.2 Capaian Kinerja Organisasi	23
3.2.1 Perbandingan antara target dan realisasi kinerja.....	23
3.2.2 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun lalu.....	23
3.2.3 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah	24
3.3 Analisis Capaian Kinerja	24
3.4 Realisasi Anggaran	24
3.5 Realisasi Penggunaan Sumber Daya	29
BAB IV : PENUTUP	31

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 : Jumlah ASN Dinas Ketenagakerjaan yang menduduki jabatan eselon, jabatan fungsional tertentu dan jabatan fungsional umum	9
Tabel 1.2 : Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan jenjang pendidikan.....	10
Tabel 1.3 : Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan jenis kelamin	11
Tabel 1.4 : Jumlah Pegawai ASN dan Non Asn Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan golongan ruang	11
Tabel 1.5 : Permasalahan Utama yang Dihadapi Dinas Ketenagakerjaan	12
Tabel 2.1 : Tujuan, Sasaran , Strategis dan Kebijakan OPD	18
Tabel 2.2 : Rencana Kerja Tahunan 2022 Dinas Ketenagakerjaan	18
Tabel 2.3 : Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Dinas Ketenagakerjaan	19
Tabel 3.1 : Persentase Tingkat Capaian Sasaran.....	23
Tabel 3.2 : Realisasi Belanja Tidak Langsung Dinas Ketenagakerjaan .	25
Tabel 3.3 : Realisasi Belanja Langsng Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sistem laporan kinerja instansi pemerintah dilaksanakan dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta berorientasi kepada hasil (result oriented government). Sedangkan untuk mengetahui tingkat akuntabilitas perlu adanya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Instansi yang wajib menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah Kementerian/Lembaga, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota, Unit Organisasi Eselon I pada Kementerian/Lembaga, Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan unit kerja mandiri yang mengelola anggaran tersendiri dan/ atau unit yang ditentukan oleh pimpinan instansi masing-masing.

Sesuai dengan siklusnya, setelah selesai pelaksanaan tahun anggaran 2022, Organisasi Pemerintah Daerah menyusun LAKIP 2022 yang merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. LAKIP berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan.

Dokumen LAKIP bukan dokumen yang berdiri sendiri, namun terkait dengan dokumen lain yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU), RPJMD/Renstra SKPD, RKPD/Renja SKPD, Penetapan Kinerja (Tapkin), dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Tujuan penyusunan LAKIP adalah menyajikan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dalam mencapai sasaran strategis instansi sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja di awal tahun anggaran. Dokumen LAKIP ini dapat digunakan sebagai :

1. Sumber informasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dengan pembandingan hasil pengukuran kinerja dan penetapan kinerja;
2. Bahan evaluasi untuk mengetahui tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar;
3. Bahan evaluasi untuk penyusunan rencana kegiatan dan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar pada tahun berikutnya.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dipimpin oleh Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kota Pematang Siantar, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota Pematang Siantar Nomor 01 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Pematang Siantar Nomor 04 Tahun 2017

tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas-dinas Daerah kota Pematang Siantar.

1.2 LANDASAN HUKUM

Dasar hukum yang mendalasi disusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022 antara lain:

1. 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).
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2017 Pembentukan Perangkat Daerah Kota Pematang Siantar (Lembaran Daerah Kota Pematang Siantar Tahun 2017 Nomor 1);
5. Peraturan Daerah Kota Pematang Siantar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Pematang Siantar Tahun Anggaran 2021;
6. Peraturan Walikota Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Pematang Siantar Tahun Anggaran 2021.

1.3 TUJUAN

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar selama Tahun 2022. Hasilnya diharapkan dapat membantu pimpinan dan seluruh jajaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dalam mencermati berbagai permasalahan sebagian bahan acuan dalam Menyusun program ditahun berikutnya. Dengan demikian program ditahun mendatang dapat disusun dengan lebih focus, efektif, efisien, terukur, transparan serta dapat dipertanggungjawabkan.

1.4 GAMBARAN UMUM DINAS KETENAGAKERJAAN

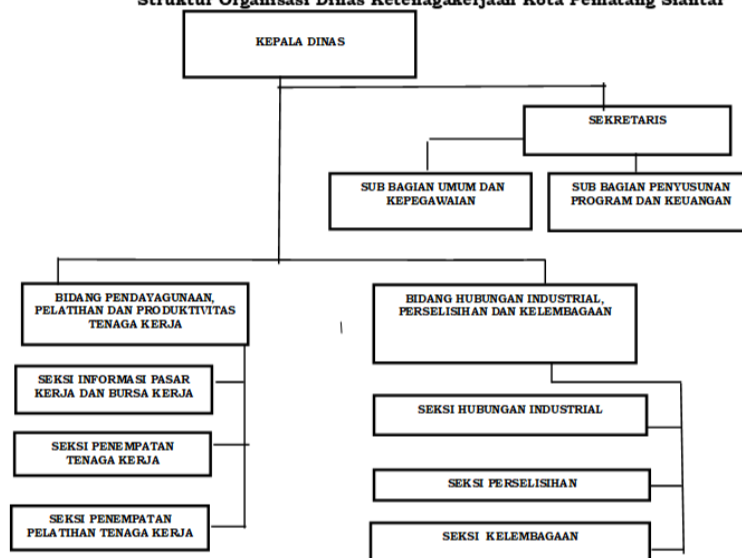
1.4.1 STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi:

- a. Sub Bagian Penyusunan Program Dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
3. Bidang Pendayagunaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. Seksi Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja
 - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - c. Seksi Penempatan Pelatihan Tenaga Kerja
 4. Bidang Hubungan Industrial, Perselisihan dan Kelembagaan terdiri dari:
 - a. Seksi Hubungan Industrial
 - b. Seksi Perselisihan
 - c. Seksi Kelembagaan

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar



Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan ditetapkan dengan Peraturan Walikota Pematang Siantar Nomor 05 Tahun 2017 dengan uraian sebagai berikut:

1. **KEPALA DINAS**

Mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintah bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis dalam rangka perencanaan, pembinaan dan pembangunan di bidang tenaga kerja sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota
- b. Penyelenggraan urusan pemerintah dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugas nya
- c. Pelaksanaan pengentasan kemiskinan dan pengendalian atas pelaksanaan tugas bidang tenaga kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- d. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pekerjaan ketatalaksanaan keuangan, kepegawaian dan perlengkapan/peralatan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai bidang tugas dan fungsinya.

2. SEKRETARIAT

- a. Sekretaris dinas merupakan unsur staf yang dipimpin oleh sekretaris dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada dinas dan bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan administrasi perkantoran, surat menyurat, keuangan, kepegawaian, perlengkapan perkantoran, kerumah tanggaan dan barang inventaris lainnya dan mengkoordinasikan program/kegiatan yang diselenggarakan bidang-bidang.
- b. Sekretaris dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
 - Perumusan , Perencanaan, evaluasi serta pelaporan program/kegiatan dan anggaran di lingkungan dinas.
 - Pelaksanaan pengelolaan administrasi surat menyurat , ketatausahaan, arsip, urusan rumah tangga dan pengadaan, inventarisasi, pemeliharaan aset, serta pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan pegawai dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan dinas.
 - Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan dinas
 - Pelaksanaan koordinasi program/kegiatan yang diselenggarakan bidang-bidang di lingkungan dinas.
 - Penyelenggaraan pengelolaan barang milik negara dan layanan pengadaan barang/jasa.
 - Pelaksanaan tugas lain yang diberikan kepada dinas.
1. Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan, mempunyai tugas:
 - a. Menyelenggrakan urusan yang meliputi perencanaan program/kegiatan anggaran, evaluasi dan pelaporan dilingkungan dinas
 - b. Menyelenggarakan pengelolaan keuangan perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, pengajian pegawai, pelaporan keuangan, tindak lanjut Laporah Hasil Pemeriksa (LHP) dilingkungan dinas.
 - c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan sekretaris dinas sesuai bidang tugas dan fungsinya.
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas :
 - a. Menyelenggarakan manajemen perkantoran/ketatusahaan pengadaan surat menyurat pendistribusian surat menyurat, pengarsipan surat menyurat, hubungan masyarakat dilingkungan dinas.

- b. Menyelenggarakan manajemen rumah tangga serta pengadaan pemeliharaan, inventarisasi aset dilingkungan dinas.
- c. Menyelenggarakan manajemen administrasi kepegawaian koordinasi pembinaan kepegawaian dilingkungan dinas.
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikas sekretaris dinas sesuai bidang tugas dan fungsinya.

3. BIDANG PENDAYAGUNAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (P3TK), mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan sebagai tugas kepala dinas dibidang Pendayagunaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja yang berhubungan dengan penempatan tenaga kerja yang baik didalam dan diluar negeri dan penyuluhan usaha mandiri serta melaksanakan pembinaan terhadap latihan dan produktivitas, informasi pasar kerja dan penyusunan syalabi dan monitoring pelatihan.
- b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai bidang dan tugas fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Pendayagunaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh 3 (tiga) seksi yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Seksi, sebagai berikut:

1. SEKSI INFORMASI PASAR KERJA & BURSA KERJA

- Menyebarluaskan informasi pasar kerja serta bursa kerja dan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja
- Menyusun, mengolah dan menganalisa data pencari kerja dan data lowongan kerja
- Melaksanakan pembinaan terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Pengguna Tenaga Kerja Asing
- Memberian bimbingan jabatan kepada pencari kerja dan pengguna tenaga kerja
- Menyiapkan bahan penyuluhan penempatan tenaga kerja terhadap masyarakat pencari kerja dan pengguna tenaga kerja
- Menyiapkan bahan dan sistem penyuluhan penempata tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan tenaga kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
- Melaksanakan penyuluhan penempatan tenaga kerja keluar negeri
- Melakukan pemasaran lulusan balai latihan kerja
- Melaksanakan tugas lain yang diberika kepala bidang pendayagunaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya.

2. **SEKSI PENEMPATAN, PERMAGANGAN & PERLUASAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**

- Menyiapkan bahan dan sistem pembinaan penempatan tenaga kerja antar lokal (AKL) antar kerja antar daerah (AKAD) dan antar kerja antar negara (AKAN)
- Menyiapkan bahan penyusun sistem dan pedoman pembinaan penempatan tenaga kerja penyandang cacat dan usia lanjut
- Melaksanakan bimbingan analisa jabatan dan menyiapkan bahan penyusunan pedoman penyuluhan jabatan bimbingan jabatan
- Menyiapkan bahan penyusunan sistem dan perangkat lunak serta bahan pembinaan terapan teknologi tepat guna pertanian dan non pertanian
- Menyiapkan bahan penyusunan sistem dan bahan pembinaan perluasan dan kesempatan kerja
- Mengadakan pendataan tenaga kerja asing baik pendatang maupun menetap
- Meneliti izin kerja bagi tenaga kerja asing baik pendatang maupun menetap
- Menyiapkan pedoman perencanaan dan penyusunan sistem pembatasan penggunaan tenaga kerja asing dan domestik
- Menyiapkan bahan pedoman izin tenaga kerja asing dan domestik
- Merumuskan kebijakan teknis pembinaan penetapan tenaga kerja baik di dalam negeri, maupun keluar negeri dan membina tenaga kerja asing pen tetap maupun tenaga kerja asing pendatang
- Melakukan kerja sama dengan instansi pemerintah, BUMN dan perusahaan swasta untuk membuka pemagangan kepada pencari kerja
- Melakukan tugas lain yang diberikan kepala bidang pendayagunaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

3. **SEKSI PENEMPATAN PELATIHAN DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA**

- Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan pelatihan/kursus yang dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja swasta, pemerintah dan perusahaan
- Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan kerja perusahaan kecil dan menengah dalam rangka meningkatkan produktivitas
- Melaksanakan bimbingan serta sertifikasi tenaga kerja
- Mengkoordinasi pelaksanaan pelatihan tenaga sub dinas balai latihan kerja yang berkaitan dengan pelatihan seleksi dan pemanggilan peserta pelatihan

- Menyiapkan bahan kerja sama dengan instansi pemerintahan dan swasta, lembaga latihan kerja swasta dalam pelaksanaan latihan kerja
- Meningkatkan standarisasi dan melaksanakan test kualifikasi dan perizinan lembaga latihan kerja swasta
- Mengatur pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan
- Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan
- Melakukan evaluasi kinerja terhadap lembaga-lembaga latihan swasta
- Melakukan pemasaran lulusan-lulusan lembaga pelatihan baik lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta
- Melakukan tugas lain yang diberikan kepada bidang pendayagunaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

4. **BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, PERSELISIHAN DAN KELEMBAGAAN (HIPK),**

mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pembinaan yang meliputi bidang industrial, perselisihan dan kelembagaan.
- b. Melaksanakan konsultasi dan rapat –rapat dengan organisasi ketenagakerjaan instansi terkait pihak-pihak lain yang berkompeten dengan masalah kasus ketenagakerjaan
- c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bipartit dan tripartit
- d. Melaksanakan laporan pelaksanaan tugas-tugas ketenagakerjaan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai bidang dan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bidang Hubungan Industrial, Perselisihan dan Kelembagaan (HIPK) dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh 3 (tiga) seksi yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Seksi, sebagai berikut:

1. **SEKSI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

- Melakukan pencatatan perkara, pemanggilan, berita acara persidangan dalam penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial (PHI) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- Melakukan tindakan pencegahan, monitoring, pelaporan yang berkaitan dengan pemogokan peraturan dan unjuk rasa pekerja/buruh
- Mengadakan pembinaan dan penyuluhan tentang tata cara penyelesaian Hubungan Industrial , mogok dan unjuk rasa
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bidang perselisihan hubungan industrial sesuai dengan bidang tugasnya

2. SEKSI PERSELISIHAN

- Pembinaan dan penyuluhan tentang syarat-syarat kerja di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Pembinaan dan penyuluhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Pembinaan dan penyuluhan terbentuknya Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Melakukan pembahasan Upah Minimum Kota (UMK) dengan Dewan Pengupah Kota (Depeko)
- Melakukan pembinaan pelaksanaan Upah Minimum Kota pada Perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Melakukan pengumpulan data perusahaan, tenaga kerja berdasarkan UU No.7 tahun 1981 pada perusahaan terdaftar atau yang belum terdaftar
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala bidang hubungan industrial sesuai dengan bidang tugasnya

3. SEKSI KELEMBAGAAN

- Melakukan pencatatan organisasi pekerja/buruh di perusahaan
- Pembinaan dan penyuluhan agar terbentuknya koperasi pekerja/buruh di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Pembinaan peningkatan sinergitas antar Lembaga Tripartit Kota Pematangsiantar
- Pembinaan peningkatan peran Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota pematangsiantar
- Pembinaan dan penyuluhan agar terbentuknya LKS Bipartit di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Pembinaan dan penyuluhan jaminan sosial bagi pekerja/buruh di perusahaan Swasta/BUMN/BUMD
- Pembinaan dan penyuluhan terhadap perusahaan Swasta/BUMN/BUMD untuk mengikut sertakan semua tenaga kerja dalam program jaminan social dan jaminan kesehatan
- Melakukan tugas lainnya yang diberikan kepala bidang kelembagaan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi nomor 25 tahun 2021. Dalam hal ini 3 seksi dibawah bidang pendayagunaan, pelatihan dan produktifitas tenaga kerja dan 3 seksi dibawah bidang hubungan industrial, perselisihan dan kelembagaan dialihkan menjadi mediator hubungan industrial dan pengantar kerja

1.4.2 Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar

Kepemerintahan yang baik (good governance) adalah prasyarat bagi terbentuknya pemerintahan yang efektif dan demokratis. Good governance digerakkan oleh prinsip-prinsip partisipatif, penegakan hukum yang efektif, transparansi, responsif, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisien, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Dengan kaitan tersebut, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumberdaya aparatur harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis dalam program saat ini dan di masa yang akan datang. Sumberdaya aparatur pemerintah menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa.

Pemerintah Daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintahan di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah-langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat. Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika aparturnya cerdas. Terkait dengan hal tersebut di atas, jumlah aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar berdasarkan data dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sampai Bulan Desember Tahun 2022 berjumlah 30 orang. Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 1.1, dengan jenjang esellon II.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar yang Menduduki Eselon, Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum

No.	Jabatan	Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap Pegawai ASN
1	Eselon II	1	3,33
2.	Eselon III	3	10
3.	Eselon IV	2	6,67
4.	Jabatan Fungsional Tertentu	4	13,33
5.	Jabatan Fungsional Umum	13	43,33
6.	Non PNS	7	23,33

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, 2022

Kapasitas dan kapabilitas pegawai berkaitan erat dengan tingkat pendidikannya. Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 1.2, tingkat pendidikan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang paling banyak adalah pendidikan S-1 sebanyak 19 orang (63.33%). Tingkat pendidikan bagian terbesar dari pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang relatif tinggi ini merupakan modal dasar yang penting dalam peningkatan kinerja Dinas Ketenagakerjaan secara umum. Jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan yang menamatkan pendidikan S-2 cukup besar, tercatat sebanyak 4 orang. Secara persentase, jumlah tersebut mencapai 13.33% dari seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan, dan ini tentu menjadi modal dasar yang besar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Bappeda sebagai lembaga perencana secara optimal

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematang Siantar Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	ASN			NON ASN		
		Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap ASN (%)	Persentase terhadap Seluruh Jumlah Pegawai	Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap Non ASN (%)	Persentase terhadap Seluruh Jumlah Pegawai
1.	Perguruan Tinggi						
	S2	4	17.39	13.33	-	-	-
	S1	15	82.60	63.33	4	13.33	57.14
2.	Bukan Perguruan Tinggi						
	SMA	4	30.43	23.33	3	10	42.85
	Jumlah	23			7		
	Jumlah Seluruh Pegawai (ASN & Non ASN)	30					

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, 2022

Sumber daya manusia (SDM) yang ada berdasarkan data kepegawaian Sumber daya manusia (SDM) yang ada berdasarkan data kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar pada tahun 2022, ada dua yaitu jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 23 pegawai, yang terdiri dari 12 pegawai laki-laki (52.17%) dan 11 pegawai perempuan (47.82%) dan pegawai yang bukan merupakan Aparatur Sipil Negara (pegawai Non ASN) sebanyak 7 pegawai, yang terdiri dari 3 pegawai Non ASN laki-laki (42.85%) dan 4 pegawai Non ASN perempuan (57.14%). Sehingga jumlah total pegawai ASN dan Non ASN pada Sumber daya manusia (SDM) yang ada berdasarkan data kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar pada tahun 2022,

Tabel 1.3

Jumlah Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematang Siantar Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	ASN			NON ASN		
		Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap ASN (%)	Persentase terhadap Seluruh Jumlah Pegawai	Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap Non ASN (%)	Persentase terhadap Seluruh Jumlah Pegawai
1.	Laki-laki	12	52.17	40	3	42.85	10
2.	Perempuan	11	47.82	36.66	4	57.14	13.33
	Jumlah	23			7		
Jumlah Seluruh Pegawai (ASN & Non ASN)		30					

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, 2022

Selanjutnya untuk pegawai ASN bila dilihat dari golongan / ruang, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.4

Jumlah Pegawai ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar
Berdasarkan Golongan Ruang

No.	Golongan Ruang	Jumlah (Pegawai)	Persentase terhadap Pegawai ASN
1	Golongan IV	8	26.66
	IV/c	1	3,33
	IV/b	2	6,66
	IV/a	5	16,66
2	Golongan III	11	36.67
	III/d	7	23,33
	III/c	2	6,6
	III/b	1	3,33
	III/a	1	23,33
3	Golongan II	4	13.33
	II/d	2	6,66
	II/c	2	6,66
	II/b		
	II/a		
	Jumlah	23	100

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, 2022

1.5 PERMASALAHAN UTAMA YANG SEDANG DIHADAPI ORGANISASI

Penyelenggaraan pelayanan dibidang ketenagakerjaan secara teknis dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar terus berupaya meningkatkan daya saing tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan pasar kedepan. Peningkatan daya saing di Kota Pematang Siantar dilakukan melalui pelatihan kerja, pelayanan penempatan kerja, memfasilitasi perusahaan dengan tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja. Angka partisipasi angkatan kerja di Kota Pematang Siantar Terus menurun dari 137.927 (tahun 2020) menjadi 136.212 (tahun 2021) dengan tingkat partisipasi kerja sebanyak 68.80%. hal ini menunjukkan semakin berkurangnya penduduk usia kerja.

Masih tingginya angkatan kerja yang berpendidikan dasar ke bawah menyebabkan sulitnya tenaga kerja untuk bersaing dengan tenaga kerja yang dari luar daerah khususnya pada jenis pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tinggi, selain itu dunia ketenagakerjaan sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan baru yaitu berupa pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju kearah angkatan kerja berpendidikan yang lebih tinggi.

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Rendahnya Penyerapan Tenaga Kerja	Rendahnya Kualiatas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Masih rendahnya tenaga kerja yang terampil dan memiliki kompetensi yang sesuai kebutuhan pasar kerja Identifikasi Kebutuhan pelatihan belum dapat dilakukan dengan baik (jejaring/kerjasama, kejuruan unggulan). Terbatasnya jumlah dan kualitas sarana dan prasarana pelatihan kerja. Adanya Perselisihan Hubungan Industrial
		Rendahnya penempatan pencari kerja	Kurangnya sosialisasi dan informasi pasar kerja Kurang optimalnya kerjasama dengan sector swasta

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Pemetang Siantar Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan.

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Tujuan
- 1.4 Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan
- 1.5 Permasalahan Utama Yang sedang Dihadapi Organisasi
- 1.6 Sistematika Penulisan

Bab II. Perencanaan dan Perjanjian Kinerja.

- 2.1 Rencana Strategis.
- 2.2 Rencana Kerja.
- 2.3 Perjanjian Kinerja

Bab III. Akuntabilitas Kinerja

- 3.1 Gambaran Umum Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022
- 3.2 Kerangka Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2022
- 3.3 Analisis Capaian Kinerja Tahun 2022
- 3.4 Realisasi Keuangan Tahun 2022.

Bab IV. Penutup

Lampiran.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS

Substansi Perencanaan Strategis adalah rangkaian proses pengambilan keputusan yang berorientasi pada hasil yang dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun, secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin akan terjadi. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi Pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja, strategi, kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menempatkan, perencanaan strategis sebagai langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi Pemerintah.

Perencanaan Strategis instansi Pemerintah merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis disegala arah dengan tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional. Perencanaan Strategis memuat sejumlah fakta, persoalan dan argumentasi mendasar pemilihan satu program dan kesiapan serta bagaimana melaksanakannya, untuk diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Sesuai dengan tanggungjawab pemerintah dalam mewujudkan Pemerintahan yang berpihak pada kepentingan rakyat dalam menghadapi Pertumbuhan ekonomi global, maka pemerintah bertanggungjawab menjamin pemerataan ekonomi, melindungi hak pribadi masyarakat atas kepemilikan kekayaan dan tanggungjawab atas diri mereka, serta melestarikan nilai-nilai dan tradisi masyarakat.

Dinas Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar sebagai instansi teknis daerah sebagai pembantu Walikota dalam kewenangan penyusunan kebijakan teknis, terutama dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja.

2.1.1 Visi

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana suatu organisasi harus dibawa berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif dan produktif. Visi dapat membantu organisasi untuk mendefinisikan kemana organisasi akan dibawa dan

membantu mendefinisikan bagaimana harus dilaksanakan, sedangkan menurut Undang-undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Sebagaimana telah diketahui Visi dari Walikota Pematang Siantar terpilih dan tercantum di dalam Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pematang Siantar tahun 2022-2027 adalah “**Terwujudnya Kota Pematang Siantar Sehat, Sejahtera dan Berkualitas**”. Yang dimaknai dengan :

1. **Sehat** : Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat secara jasmani dan rohani melalui ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan harmonisasi kehidupan masyarakat, serta penyediaan infrastruktur dan tenaga kesehatan mulai dari level bawah, serta melakukan gerakan masyarakat sehat dengan upaya-upaya preventif dan kuratif sejak dini guna menjamin kehidupan yang nyaman dan berkelanjutan, khususnya masa dan atau paska Pandemic Covid-19.
2. **Sejahtera** : Meningkatkan potensi sumberdaya manusia (SDM) yang maju dan unggul serta berdaya saing melalui peningkatan SDM dan pengelolaan sumber daya alam yang ada, melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa, responsif serta konsisten dalam melayani, implementasi regulasi dan kebijakan pembangunan menurut skala prioritas, sebagai kota transit, serta mewujudkan daya tarik sebagai Subpusat Perdagangan Regional Sumatera Utara bagi hinterland.
3. **Berkualitas** : Meningkatkan potensi sumberdaya manusia (SDM) yang maju dan unggul serta berdaya saing melalui peningkatan SDM dan pengelolaan sumber daya alam yang ada, melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa, responsif serta konsisten dalam melayani, implementasi regulasi dan kebijakan pembangunan menurut skala prioritas, sebagai kota transit, serta mewujudkan daya tarik sebagai Subpusat Perdagangan Regional Sumatera Utara bagi hinterland.

Visi tersebut diatas tentunya diarahkan kepada keberlanjutan program pembangunan dengan menuntaskan program-program pembangunan yang belum dapat dituntaskan pada periode lalu, serta melanjutkan program-program pembangunan yang sudah dilaksanakan dengan merumuskan program baru yang bersifat terobosan baru dan yang mengalami hambatan pelaksanaan pada periode lalu.

2.1.2 Misi

Misi adalah sesuatu diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi telah diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan (stakeholders) dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi harus jelas dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Misi juga terkait dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi pemerintah, sedangkan menurut Undang-undang 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi. Misi sesuai dengan Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pematang Siantar tahun 2022-2027 adalah sebagai berikut :

1. Menguatkan kehidupan masyarakat yang sehat, sejahtera, humanis, agamis dan beradab dengan menghargai local wisdom dan keheterogenan yang berkualitas. Bertujuan meningkatkan kesehatan, sehat jasmani dan rohani, pendidikan, dan kesejahteraan masyarakat yang berkualitas, dan merata serta membentuk masyarakat yang kondusif, berbudaya dan menjamin masyarakat mendapat pelayanan dasar sesuai dengan standar
2. Menguatkan dan memulihkan perekonomian regional, penyehatan iklim usaha perdagangan dan jasa, UMKM dan koperasi yang mandiri, kokoh dan berkeadilan yang terdampak masa pandemi dan atau paska pandemi Covid-19. Bertujuan menjawab permasalahan di bidang ekonomi, khususnya mendorong pertumbuhan perekonomian masyarakat yang merata untuk bangkit pada masa dan pasca pandemi Covid-19. Pertumbuhan ekonomi yang memperhatikan lapangan usaha utama dan pendukung lainnya sebagai penopang perekonomian dan kesejahteraan masyarakat
3. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, responsif melayani berdasarkan prinsip good governance dan corporate governance. Bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik terbaik kepada masyarakat dengan penerapan birokrasi yang cepat, tepat, baik secara digital dan langsung dengan pelayanan yang profesional

Menguatkan sentralitas dan daya tarik kota, guna pencapaian Siantar sebagai sub pusat perdagangan dan jasa regional di Provinsi Sumatera Utara. Bertujuan untuk

1. mewujudkan cita-cita Kota Pematang Siantar sebagai sub pusat perdagangan dan jasa di Provinsi Sumatera Utara dengan mengoptimalkan potensi unggulan daerah
2. Mewujudkan Kota berkualitas melalui penataan ruang, pengembangan infrastruktur, keindahan dan kebersihan lingkungan kota secara berkelanjutan. Bertujuan untuk membangun infrastruktur kota yang berkualitas dengan pengendalian pemanfaatan ruang sesuai dengan pola dan struktur ruang yang berwawasan lingkungan berkelanjutan

2.1.3 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027 dimaksudkan sebagai dasar penyusunan kebijakan, program, kegiatan dan indikator (tolak ukur) kinerja kegiatan Dinas Ketenagakerjaan dalam pencapaian visi, misi serta tujuan organisasi. Adapun tujuan strategis Ketenagakerjaan Tahun 2022 sampai 2027 meliputi adalah meningkatnya penyerapan tenaga kerja.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan strategis dan menggambarkan hal yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan dan dialokasikan dalam lima periode secara tahunan melalui kegiatan, yaitu :

1. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja
2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja

Pada sub bagian ini disampaikan mengenai tujuan dan sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022-2027 yang menjadi target untuk dicapai dapat dilihat pada tabel 2.1 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan OPD

Visi : “Terwujudnya Kota Pematang Siantar Sehat, Sejahtera dan Berkualitas”.			
Misi 2 Menguatkan dan memulihkan perekonomian regional, penyehatan iklim usaha perdagangan dan jasa, UMKM dan koperasi yang mandiri, kokoh dan berkeadilan yang terdampak masa pandemic dan atau paska pandemic Covid-19			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja	Meningkatkan kompetensi Angkatan kerja melalui pelatihan, vokasi, penguatan BLK dan Lembaga produktivitas	Peningkatan kualitas dan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja
	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja	Mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sector formal fan informal	Penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja Peningkatan Kerjasama dengan pihak swasta

2.2 Rencana Kinerja Tahunan

Rencana kinerja merupakan penjabaran dari RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022-2027. Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT), RKT disusun setiap tahun. RKT memuat informasi tentang: (a). Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan; (b) Cara mencapai tujuan dan sasaran berupa (c) : Kebijakan, Program, dan Kegiatan serta indikator kinerja kegiatan dan target capaiannya. Sasaran yang ingin dicapai Dinas Ketenagakerjaan selama tahun 2021 dengan indikator dan target capaiannya dibawah ini dan secara rinci disajikan di dalam Tabel 2.2 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) sebagai berikut :

Tabel 2.2**Rencana Kerja Tahunan dicapai Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar
selama tahun 2022**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2022
	Meningkatkan Pemyerapan Tenaga Kerja		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	70.58
		Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Dilatih	%	88
		Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	%	62.28

2.3 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja adalah komitmen Kepala Dinas Ketenagakerjaan kepada Walikota Pematang Siantar untuk mendukung pelaksanaan pembangunan berdasarkan tugas pokok fungsi Dinas yang dipimpin. Selanjutnya, menjadi laporan pertanggungjawaban Dinas Ketenagakerjaan pada akhir tahun anggaran sekaligus menjadi bahan evaluasi pencapaian target pelaksanaan pembangunan dan penilaian hasil kinerja, berikut dibawah ini tabel perjanjian kinerja tahun 2022

TABEL 2.3
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PEMATANG SIANTAR

NO	Sarasan Strategi	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70.58 %
2	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang dilatih	88 %
3	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	64.28 %

PROGRAM	ANGGARAN
PROGRAM	
1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp 3.353.563.172,-
2. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 445.987.180,-
3. Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 95.948.348,-
4. Program Hubungan Industrial	Rp 163.108.940,-
Total Anggaran	Rp 4.058.607.640,-

Untuk dapat mengukur keberhasilan dari implementasi Rencana Strategis periode 5 tahun, maka Dinas Ketenagakerjaan sebelum memulai pelaksanaan kegiatan pada tahun anggaran 2022 disusun suatu rencana kinerja. Rencana Kinerja berisi target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun dikaitkan dengan alokasi anggaran dalam APBD setiap tahunnya. Target kinerja ini menunjukkan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja baik pada tingkat sasaran strategis maupun pada tingkat kegiatan. Penyusunan rencana kinerja yang memadai, akan memudahkan pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan sekaligus sebagai umpan balik bagi penyusunan kinerja tahun berikutnya. Rencana kinerja 2022 ini merupakan komitmen seluruh anggota organisasi untuk mencapai kinerja sebaik-baiknya dan sebagai bagian dari upaya memenuhi misi organisasi.

Dengan demikian, seluruh proses perencanaan dan pengendalian aktivitas operasional Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar sepenuhnya dapat dirujuk pada kegiatan SKPD Tahun 2022 (lampiran 1), form pengukuran kinerja kegiatan (lampiran II), dan form pengukuran kinerja sasaran (lampiran III).

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Berdasarkan pada pemahaman tersebut di atas, maka semua instansi pemerintah, badan dan lembaga negara di pusat dan di daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, harus memahaminya.

Lingkup akuntabilitasnya masing-masing karena akuntabilitas yang diminta meliputi keberhasilan dan juga kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan. Akuntabilitas dapat diinterpretasikan mencakup keseluruhan aspek tingkah laku. Seseorang atau dalam hal birokrasi, mencakup aspek tingkah laku birokrasi termasuk akuntabilitas spritualnya maupun perilaku yang bersifat eksternal terhadap lingkungan dan masyarakat keseluruhan. Dalam semangat transparansi seperti itulah, Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar ini disusun dan disajikan kepada pihak-pihak terkait sebagai pertanggung jawaban administrasi, moral dan spritual sesuai koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 disusun dengan mengukur capaian indikator sasaran kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan. Kegiatan-kegiatan tersebut kemudian menjadi isi dari Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Setiap sasaran dan indikatornya dianggap mempunyai hubungan sebab-akibat dengan berbagai kegiatan pendukungnya. Penetapan indikator kinerja pada tingkat sasaran dan kegiatan merupakan persyaratan bagi pengukuran kinerja. Kriteria pengukuran yang dipakai adalah target kinerja yang ditetapkan.

Target Kinerja ini merupakan komitmen dari pimpinan dan seluruh staf dinas untuk mencapai hasil yang diinginkan dari setiap sasaran dan kegiatan yang dilakukan. Selanjutnya pada akhir tahun 2022, target kinerja (performance plan) dibandingkan dengan realisasinya (performance plan) dan dibandingkan dengan hasilnya (performance result), sehingga diketahui celah kinerja (performance gap).

Celah kinerja ini kemudian dianalisis untuk diketahui penyebab ketidakberhasilan

selanjutnya, kekurangan yang dialami ditetapkan strategi yang dapat mendorong untuk peningkatan kinerja di masa mendatang (performance improvement). Pengukuran pencapaian sasaran, indikator yang dipakai adalah indikator absolut. Jadi nilai capaian sasaran bukan lagi hasil operasi aritmatika pembobotan bertingkat mulai dari kegiatan, meningkat ke program, akhirnya hingga kesasaran.

3.1. CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Pengukuran capaian sasaran bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar dalam merealisasikan target- target yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran capaian indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan menggunakan ketentuan sebagai berikut :

1. Predikat nilai capaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai	Interpretasi
1	AA	➤ 90-100	Sangat Memuaskan
2	A	➤ 80-90	Memuaskan
3	BB	➤ 70-80	Sangat Baik
4	B	➤ 60-70	Baik
5	CC	➤ 50-60	Cukup (Memadai)
6	C	➤ 30-50	Kurang
7	D	➤ 0-30	Sangat Kurang

2. Penetapan angka capaian kinerja sasaran yang mencapai angka lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja 100%. Angka capaian kinerja sasaran yang mencapai angka kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja 0.
3. Cara menghitung prosentase capaian indicator kinerja adalah :
 - a. Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progress positif, yaitu semakin tinggi realisasinya menunjukkan semakin tinggi kinerjanya atau semakin rendah realisasinya menunjukkan semakin rendah kinerjanya, maka capaian kinerjanya menggunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

- b. Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna progress negative, yaitu semakin tinggi realisasinya menunjukkan semakin rendah kinerjanya atau semakin rendah realisasinya menunjukkan semakin tinggi kinerjanya, maka capaian kinerjanya menggunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100\%$$

3.2. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

3.2.1 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70.58%	65,27%	92.47
2	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja/Calon Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih	88%	100%	113,63%
3	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	64,28%	26.83%	41,73%

3.2.2 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		KET
				2021	2022	
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70.58%	72,31 %	65,27%	Menurun
2	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja/Calon Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih	88%	-	100%	
3	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	64,28%	-	26.83%	

3.2.3 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka

Menengah

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2022	REALISASI 2022	Target Proyeksi				
					2023	2024	2025	2026	2027
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70.58%	65,27%	72,44	73,35	74,17	75,1	75,91
2	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja/Calon Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih	88%	100%	90	92	94	96	98
3	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	64,28%	26.83%	66.67	68.75	70.58	72.00	73,69

Kerangka pengukuran kinerja merupakan beberapa tahapan yang berawal dari pengumpulan data kinerja hingga pengukuran kinerja. Indikator yang digunakan sebagai instrumen acuan telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja yang terdapat dalam Rencana Kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan dalam formulir Rencana Strategi (RS) Tahun 2022 s/d 2027, formulir Rencana Kinerja Tahunan, formulir Penetapan Kinerja, dan formulir Pengukuran Kinerja.

3.3. Analisis Capaian Kinerja

Suatu pelaporan akuntabilitas kinerja tidak hanya berisi tingkat keberhasilan/kegagalan yang dicerminkan oleh hasil evaluasi indikator-indikator kinerja sebagaimana yang ditunjukkan oleh pengukuran-pengukuran kinerja, tetapi juga menyajikan data dan informasi yang relevan dengan kebutuhan bagi pembuatan keputusan agar dapat menginterpretasikan keberhasilan/kegagalan tersebut secara lebih luas dan mendalam. Pencapaian Nilai akhir kinerja masing- masing sasaran dapat diuraikan sebagai berikut :

Persentase Tingkat Capaian Sasaran

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
1	2	3	4
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70.58%	65.27 %
2	Persentase Pencari Kerja yang Dilatih	88 %	100 %
3	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	64.28 %	26.83 %

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) ditargetkan 70.58% realisasi sebesar 65,27%. berdasarkan data Statistik Tenaga Kerja Kota Pematang Siantar kondisi Agustus 2022(BPS Kota Pematang Siantar) Nilai ini didapat dari rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}} \times 100\%$$

KOMPOSISI PENDUDUK	JUMLAH PENDUDUK		JUMLAH
Penduduk Usia Kerja	95.572	103.513	200.085
Angkatan Kerja	74.144	56.444	130.588
Bekerja	65.245	53.114	118.359
Pengangguran	8.899	3.330	12.229
Bukan Angkatan Kerja	22.426	47.069	69.497
% Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	76.78	54.53	65.27

Sumber: Sakernas 2022

2. **Persentase Pencari Kerja yang dilatih** ditargetkan 88% realisasi mencapai 100% berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022 ditargetkan 88% realisasi mencapai 100% , pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi diikuti oleh 20 peserta dan dari hasil pemantauan para pencari kerja ini dianggap layak untuk mendapatkan pelatihan Menjahit dan Pelatihan Barista dengan pelatihan ini diharapkan para pencari kerja dapat berusaha secara mandiri sehingga meningkatkan perekonomian dan bahkan membuka lowongan kerja baru bagi pencari kerja lainnya.

$$\text{Persentase Pencari Kerja yang dilatih} = \frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang dilatih}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang mendaftar}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase Pencari Kerja yang dilatih} = \frac{20 \text{ Pencaker}}{20 \text{ Pencaker}} \times 100\%$$

Persentase Pencari Kerja yang dilatih = 100%

3. **Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan** ditargetkan sebesar 64,28% realisasi sebesar 26.83%, nilai ini berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022. Realisasi dibawah target yang sudah ditetapkan dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu:

- Sebahagian besar Kemampuan pencari kerja tidak memenuhi kriteria dari Lowongan Kerja yang tersedia. Pada tahun 2022 lowongan yang tersedia sebanyak 472 Lowongan.
- Adanya Lost Kontak terhadap Pencari kerja yang sudah mendaftar. Pada Tahun 2022 data pencari kerja yang tersedia pada Dinas Ketenagakerjaan sebanyak 712 orang
- Keterlabatan informasi dari penyedia lowongan (perusahaan) atas penempatan pencari kerja yang sudah diterima.

$$\begin{aligned}
 &\text{Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan} && \text{Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan} \\
 & && = \frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang mendaftar}} \times 100\% \\
 &\text{Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan} && \frac{191 \text{ orang}}{712 \text{ orang}} \times 100\% \\
 & && = 26.82 \%
 \end{aligned}$$

3.4. REALISASI ANGGARAN

Anggaran keuangan dalam pelaksanaan program kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar tahun 2022 yang merupakan input dari keseluruhan kegiatan terdiri dari:

1. Belanja Tidak Langsung

Belanja Tidak Langsung yang terdiri dari belanja Gaji dan Tunjangan ASN serta tambahan penghasilan bagi aparatur target sebesar Rp. 2.290.133.281,- dan yang terealisasi sebesar Rp. 2.010.021.757,- atau 87.77%

Realisasi Belanja Tidak Langsung

Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar

Tahun 2022.

No	Uraian	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5
1	Gaji pokok PNS	1.082.835.776	1.044.433.930	96.45

2	Tunjangan Keluarga	132.545.679	124.224.110	93.72
3	Tunjangan Jabatan ASN	113.400.000	106.370.000	93.80
4	Tunjangan Fungsional Umum ASN	29.455.000	26.515.000	90.02
5	Tunjangan Beras ASN	71.007.086	67.060.920	94.44
6	Tunjangan PPh/Tunjangan Khusus	2.978.564	2.494.914	83.76
7	Pembulatan Gaji ASN	17.954	14.333	79.83
8	Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja ASN	857.893.222	638.908.550	74.47
Total		2.290.133.281	2.010.021.757	87.77

2. Belanja Langsung

Dana yang dianggarkan dan realisasinya untuk belanja langsung yang telah ditetapkan tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Realisasi Belanja Langsung Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar Tahun 2022.

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	JUMLAH PAGU	REALISASI KEUANGAN		SISA
			Rp	%	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	3.353.563.172	2.949.713.733	87.96%	403.849.439
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.290.133.281	2.010.021.757	87.77	280.111.524
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.290.133.281	2.010.021.757	87.77	280.111.524
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	395.901.541	338.998.401	85.63	56.903.140
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.335.100	6.310.000	99.60	25.100
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	35.276.267	32.870.940	93.18	2.405.327
3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	29.357.614	25.142.965	85.64	4.214.649

	4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	5.000.000	-	-	5.000.000
	5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	38.955.560	27.507.500	70.61	11.448.060
	6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	280.977.000	247.166.996	87.97	33.810.004
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		234.119.000	209.259.000	89.38	24.860.000
	1	Pengadaan Mebel	50.500.000	48.100.000	95.25	2.400.000
	2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	183.619.000	161.159.000	87.77	22.460.000
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		286.493.850	269.834.484	94.19	16.659.366
	1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	50.011.850	34.910.484	69.80	15.101.366
	2	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	236.482.000	234.924.000	99.34	1.558.000

	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		146.915.500	121.600.091	82.77	25.315.409
	1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	57.060.500	35.338.091	61.93	21.722.409
	2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	89.855.000	86.262.000	96.00	3.593.000
II	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA		445.987.180	88.509.400	19.85	357.477.780
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi		445.987.180	88.509.400	19.85	357.477.780

	1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	445.987.180	88.509.400	19.85	357.477.780
III	PROGRAM PEMBERDAYAAN USAHA PENEMPATAN TENAGA KERJA		95.948.348	66.153.975	68.95	29.794.373
	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota		95.948.348	66.153.975	68.95	29.794.373
	1	Pelayanan Antar Kerja	40.821.740	18.000.000	44.09	22.821.740
	2	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	55.126.608	48.153.975	87.35	6.972.633
IV	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL		163.108.940	104.203.000	63.89	58.905.940
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, MOgok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota		163.108.940	104.203.000	63.89	58.905.940
	1	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	163.108.940	104.203.000	63.89	58.905.940

3.5 EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Pencapaian 3 sasaran strategis dengan 4 indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, didukung oleh anggaran dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5 Realisasi Program Per Sasaran Strategis

NO	SASARAN	INDIKATOR	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang dilatih	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	445.987.180	88.509.400	19.84
	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	Program Penempatan Tenaga Kerja	95.948.348	66.153.975	68.95
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Program Hubungan Industrial	163.108.940	104.203.000	63.88
	Meningkatnya Pelayanan	Capaian Nilai AKIP	Program Penunjang	3.353.563.172	2.949.713.733	87.95

	Perangkat Daerah	(Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Urusan Pemerintah Daerah			
--	------------------	--	--------------------------	--	--	--

Tabel. 3.6 Perbandingan Capaian Kinerja dengan Anggaran

SASARAN	INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN		
		T	R	%	T	R	%
Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang dilatih	88%	100%	113.63	445.987.180	88.509.400	19.84
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	64,28%	26.82%	41,72	95.948.348	66.153.975	68.95
	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70.58%	65,27%	72.47	163.108.940	104.203.000	63.88
Meningkatnya Pelayanan Perangkat Daerah	Capaian Nilai AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	cc	c	-	3.353.563.172	2.949.713.733	87.95

BAB IV

PENUTUP

Semua program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar telah dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh karena perubahan kebijakan, baik yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Pematang Siantar maupun Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat, turut berpengaruh terhadap penyerapan anggaran yang telah direncanakan. Dan sangat menjadi perhatian yang sangat besar adalah dampak Pandemi Covid – 19 di Kota Pematang Siantar secara khusus, yang sangat dirasakan oleh masyarakat.

Laporan Kinerja SKPD Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar secara umum sudah mempedomani Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan ini diharapkan dapat menggambarkan pencapaian kinerja dilengkapi dengan analisis efektifitas dan efisiensi kegiatan selama kurun waktu tahun 2022, merupakan realisasi Program Kerja Tahun 2022 yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tahun 2022- 2027. Dari pelaksanaan berbagai program dan kegiatan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- A. Kegiatan dan program yang dilaksanakan melalui dukungan APBD Kota Pematang Siantar merupakan konsistensi dan kesinambungan dengan harapan dapat memberikan peran yang cukup maksimal pada waktu pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam kurun 2022 – 2027 silam serta menjadi fondasi yang kokoh guna memulai era baru di periode pertama RPJMD Kota Pematang Siantarr di bawah kepemimpinan Walikota Terpilih.
- B. Dan dengan perubahan struktur organisasi perangkat daerah, diharapkan dapat mendorong peningkatan dukungan pelayanan bagi masyarakat Kota Pematang Siantar dengan adanya pengembangan pola kerja yang lebih berdisiplin.
- C. Dari berbagai kegiatan yang dilaksanakan cukup memberi dampak, baik langsung maupun tidak langsung terhadap penyerapan tenaga kerja sehingga mendorong

D. Dengan kerjasama dan pemahaman serta komitmen yang dibangun masing - masing pihak terkait berbagai hambatan/kesulitan akan dapat diatasi dengan memperhatikan skala prioritas.

Demikian Laporan Kinerja ini disampaikan, sebagai laporan dan bahan evaluasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar selama tahun 2022. Kami menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan laporan ini, sehingga saran dan masukan sangat diharapkan guna perbaikan lebih lanjut. Terimakasih.

Pematang Siantar, 2023
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Pematang Siantar



Drs. LUKKAS BARUS
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196306091191031004

