



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022 telah dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan dan batas waktu yang ditentukan.

Laporan Kinerja disusun guna mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil (*result oriented governance*) sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Selain itu Laporan Kinerja ini adalah wujud dari pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022 merupakan pelaporan akuntabilitas kinerja untuk tahun ketiga dari pelaksanaan RPJM Kota Pontianak dan Tahun pertama pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022 – 2026. Laporan ini merupakan ikhtisar dari pencapaian tujuan, sasaran, program dan kebijakan yang direncanakan dan ditetapkan pada tahun 2022, yang secara teknis dilaksanakan oleh seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak menyadari bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai bentuk pertanggungjawaban public dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*). Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak telah berupaya untuk melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) melalui berbagai program dan kegiatan dan pembinaan kepada seluruh Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Hal ini dilakukan agar seluruh Sumber Daya Organisasi dapat dikelola secara lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

pelaksanaannya.

Semoga Laporan Kinerja yang kami sampaikan ini dapat memberikan informasi yang memadai serta berguna sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi yang objektif dalam menilai akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada tahun-tahun mendatang.

Pontianak, Januari 2023

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak

ISMAIL ABDURRAHMAN, SH. MH

Pembina Tk. I

Nip. 19670704 199403 1 019



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

RINGKASAN EKSEKUTIF
(Executive Summary)

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak merupakan unsur pelaksana teknis Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pontianak. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Dinas Tenaga Kerja, berdasarkan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak adalah Pelaporan dan Evaluasi Pelaksanaan Tugas urusan Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan pembangunan pada urusan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak anggarannya berasal dari APBD Kota Pontianak tahun 2022. Belanja langsung ditarget sebesar Rp. 673.586.020,- realisasi sebesar Rp. 565.041.568,- (83,89%).

Berdasarkan Revisi ke 2 Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, ” Dengan Misinya yaitu : Misi ke 4 yaitu Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis serta Memperluas Kesempatan Kerja, Dalam mencapai Visi dan Misi telah ditetapkan 3 (Tiga Program) dengan 3 (Tiga) Indikator Kinerja Utama.

Pencapaian Indikator Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak , apabila ditinjau dari perbandingan realisasi dengan targetnya, maka dari 3 (Tiga) Indikator Kinerja Utama yang telah ditentukan. Adapun Capaian Kinerja dari 3 (Tiga) Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak adalah : Rasio



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

Penduduk Yang Bekerja dengan capaian 99%, Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dengan capaian 162%, serta Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan dengan capaian 138%.



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR GRAFIK.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

A Latar Belakang

B Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

C Faktor-Faktor Kunci Keberhasilan

1 Sumber Daya Manusia

2 Kondisi Sarana dan Prasarana

3 Sumber Dana

4 Analisis Lingkungan Strategis

D Maksud dan Tujuan

E Sistematika Penyajian

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

B. Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tahun 2022

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A Capaian Kinerja Organisasi

1 Metode Perbandingan Rencana dan Realisasi

2 Metode Penyimpulan Capaian Kinerja Sasaran1

3 Metode Penyimpulan Capaian IKU SKPD

B Pengukuran Indikator Kinerja Utama

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

LAMPIRAN

1. Struktur Organisasi DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

DAFTAR TABEL

					Halaman
1	Tabel 1.1	Perkembangan	Jumlah	Pegawai	
		DISNAKER Tahun 2016-2022			
2	Tabel 1.2	Perkembangan	Jumlah	Pegawai	
		DISNAKER Berdasarkan Golongan Tahun			
		2016-2022			
3	Tabel 1.3	Perkembangan Pegawai DISNAKER Yang			
		Telah Mengikuti Diklat Struktural Tahun			
		2016-2022			
4	Tabel 1.4	Perkembangan	Jumlah	Pegawai	
		DISNAKER Berdasarkan Tingkat Pendidikan			
		Tahun 2016-2022			
5	Tabel 1.5	Anggaran Tahun 2019-2022			
6	Tabel 3.1	Capaian	Indikator	Sasaran	Strategis
		DISNAKER Tahun 2022			

**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang, memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengurus dan mengatur kepentingan masyarakat dengan prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk mengatur Struktur Organisasi Perangkat Daerah.

Pemerintah Kota Pontianak yang dalam visi kedepannya sebagai “Kota Khatulistiwa berwawasan lingkungan, terdepan dalam kualitas sumber daya manusia, prima dalam pelayanan publik, didukung dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih”, lebih memposisikan dirinya sebagai fasilitator dalam meningkatkan iklim investasi dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu upaya peningkatan dalam bidang pelayanan perizinan adalah dengan menyederhanakan penyelenggaraan sistem pelayanan terpadu satu pintu (*One Stop Integrated Service*) guna memudahkan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan publik. Upaya peningkatan tersebut dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan investasi yang datang melalui kemudahan dan pelayanan perizinan yang diberikan.

Untuk mewujudkannya, Pemerintah Kota Pontianak, Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 62 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak. Kemudian dengan Peraturan Walikota Pontianak nomor 17 Tahun 2017 Standar Operasional Prosedur pada Dinas Tenaga Kerja melayani 20 jenis perizinan dan 5 non perizinan.

Kemudian di tahun 2021 ada perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yaitu Perda nomor I tahun 2021, kemudian Peraturan Walikota nomor 4 tahun 2022 tentang Kedudukan Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 97 ayat (1) Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, mengamanatkan bahwa Perangkat Daerah yang pelaksanaan tugas dan fungsinya telah dapat dilaksanakan oleh kelompok



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

jabatan fungsional, menghapus unit organisasi yang tugas dan fungsinya telah digantikan secara penuh oleh kelompok jabatan fungsional.

Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 3 angka 17 Peraturan Daerah nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah sebagaimana telah diubah dengan peraturan daerah nomor 1 tahun 2021 tentang perubahan atas peraturan daerah nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah telah dibentuk Dinas Tenaga Kerja.

Dengan bentuk kelembagaan yang baru (Dinas), urusan ketenagakerjaan dapat dilihat dengan dua sasaran strategis yang pertama adalah Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang Optimal, dengan indikator kinerja Rasio Penduduk yang Bekerja, sedangkan sasaran ke dua adalah Terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis, dengan dua indikator kinerjanya adalah Besaran Kasus yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama (PB) dan Besaran Pekerja/ Buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan.

Untuk Pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja ada 16 jenis pelayanan, sehingga dalam upaya mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih, Pemerintah Kota Pontianak terus berupaya meningkatkan fungsi pelayanan publik terutama dalam pelayanan Penerbitan kartu pencari kerja (AK.1), Perpanjangan Kartu AK.1, Penerbitan surat izin usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) wilayah kerja Kota Pontianak, Penerbitan surat rekomendasi usaha Lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS), Penerbitan surat rekomendasi pendirian perusahaan penempatan pemkeja migran Indonesia (P3MI), Penerbitan surat rekomendasi perpanjangan perusahaan penempatan pekerja migran indonesia (P3MI), Penerbitan surat verifikasi dokumen identitas diri (ID) medical check up calon PMI, Surat keterangan jalan antar kerja antar daerah (AKAD) Tanda daftar bursa kerja khusus (BKK), Penyelesaian perselisihan hubungan industrial/ pemutusan hubungan kerja, pengesahan peraturan perusahaan (PP), pendaftaran perjanjian kerja Bersama (PKB), Pencatatan pendaftaran perjanjian ahli daya, pencatat perjanjian kerja waktu tertentu, pengesahan Lembaga kerjasama (LKS) Bipartit, Pencatatan serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Mengingat Kota Pontianak untuk angka pengangguran di tahun 2022 masih relative masih tinggi 9,92%. Oleh karena itu, pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu prioritas urusan ketenagakerjaan untuk meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang optimal dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

Pelayanan Publik yang dinyatakan prima apabila pelayanan tersebut dapat



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

melebihi standar yang ditetapkan atau melebihi ekspektasi kebutuhan dan keinginan Pencari Kerja (Pencaker), Pekerja dan Pemberi kerja. Untuk mewujudkan hal tersebut, Pemerintah Kota Pontianak melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak (DISNAKER) melakukan inovasi-inovasi pelayanan. Inovasi tersebut diharapkan mampu menurunkan angka pengangguran, meningkatkan rasio penduduk yang bekerja, besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama (PB), dan Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Rangka Penurunan Angka Pengangguran dan meningkatkan Rasio Penduduk yang bekerja satu kebijakan tersebut adalah menjalankan program kerja, dan kolaborasi dengan pihak ke tiga, Pemerintah Kota Pontianak telah mengambil langkah-langkah antara lain kolaborasi dengan pihak perusahaan khususnya HRD (Human Resource Development), Bursa Kerja Khusus (BKK), Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas, BP3MI, Balai sertifikasi Provinsi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi, Dalam upaya mempercepat penyederhanaan perizinan melalui optimalisasi penyelenggaraan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dipimpin oleh Kepala Dinas. Berlokasi di Jalan Letjen Sutoyo No. 1 (Kantor Tepadu) Pontianak dengan kode pos 78121. Untuk alamat website dapat diakses pada laman www.disnaker.pontianak.go.id E-mail : dinastenagakerjapontianak@gmail.com.

Penyusunan Anggaran 2023 Peraturan Walikota Nomor 127 Tahun 2022 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023 (Berita Daerah Kota Pontianak Tahun 2022 Nomor 127), berkenaan dengan hal tersebut LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022 merupakan pelaksanaan tahun pertama Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2023 - 2024.

B. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

1. Ruang Lingkup Tugas Dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas Pokok yang diatur di Peraturan Wali Kota Pontianak Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Bab V Tugas Pokok, Fungsi dan uraian Tugas Pasal 7 antara lain, membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantu di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial dan Bidang Pelatihan, Penempatan



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja sebagaimana ada tertulis Peraturan Wali Kota Pontianak Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak bab V Pasal 8, sebagai berikut: Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota

Pontianak mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial;
- b. Perumusan kebijakan di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial;
- d. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial;
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- g. Pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Wali Kota yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja .

2. Tugas Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan program kerja Dinas Tenaga Kerja yaitu merumuskan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelayanan umum, pengendalian dan pembinaan teknis yang berada di bawahnya agar tuntas berjalan efisien dan efektif.

Untuk melaksanakan tugas pokok, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di Dinas Tenaga Kerja
2. Perumusan program kerja di Dinas Tenaga Kerja
3. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas di Dinas Tenaga Kerja
4. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan umum di Dinas Tenaga Kerja
5. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas di Dinas



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Tenaga Kerja

6. Pembinaan dan pengendalian teknis di Dinas Tenaga Kerja
7. Pelaporan pelaksanaan tugas di Dinas Tenaga Kerja
8. Pengelolaan administrasi di Dinas Tenaga Kerja

3. Tugas Sekretaris Dinas

Tugas Sekretaris Dinas mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, monitoring dan evaluasi di bidang kesekretariatan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Sekretaris mempunyai fungsi:

1. Perumusan Kebijakan dibidang kesekretariatan
2. Perumusan Program Kerja dibidang kesekretariatan
3. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas dibidang kesekretariatan
4. Monitoring dan evaluasi kebijakan dibidang kesekretariatan
5. Pembinaan teknis dibidang kesekretariatan
6. Pelaporan pelaksanaan tugas dibidang kesekretariatan
7. Pengelolaan administrasi kesekretariatan
8. Pelaksanaan tugas lain dibidang kesekretariatan yang diberikan Kepala Dinas

4. Tugas Kepala Sub bagian Umum dan Aparatur

Kepala Sub bagian Umum dan Aparatur mempunyai tugas merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan dan menyusun laporan dibidang umum dan aparatur.

Untuk melaksanakan tugas pokok, Kasubbag Umum dan Aparatur mempunyai fungsi:

1. Penyusunan rencana kerja dibidang umum dan kepegawaian
2. Penyelenggaraan kegiatan dibidang umum dan kepegawaian berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan
3. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas dibidang umum dan kepegawaian
4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dibidang umum dan kepegawaian
5. Pelaksanaan tugas lain dibidang umum dan kepegawaian yang diberikan oleh Sekretaris Dinas

5. Tugas Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Kepala Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan dan menyusun laporan di bidang perencanaan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Kasubbag Perencanaan berfungsi:

1. Penyusunan rencana kerja dibidang perencanaan
2. Penyelenggaraan kegiatan dibidang perencanaan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan
3. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas dibidang perencanaan
4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dibidang perencanaan
5. Pelaksanaan tugas lain dibidang perencanaan yang diberikan oleh Sekretaris.

6. Tugas Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial

Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Pengupahan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan melaksanakan kegiatan dan menyusun laporan dibidang pembinaan hubungan industrial pengupahan dan jaminan sosial.

Untuk melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang pembinaan hubungan industrial pengupahan dan jaminan soisial mempunyai fungsi:

1. Penyusunan rencana kerja dibidang pembinaan hubungan industrial pengupahan dan jaminan soisial
2. Penyelenggaraan kegiatan dibidang pembinaan hubungan industrial pengupahan dan jaminan soisial
3. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas pembinaan hubungan industrial pengupahan dan jaminan soisial
4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dibidang pembinaan hubungan industrial pengupahan dan jaminan soisial
5. Pelaksanaan tugas lain dibidang pembinaan hubungan industrial pengupahan dan jaminan soisial yang diberikan oleh Kepala Dinas

7. Tugas Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja

Tugas Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan dan menyusun laporan dibidang penempatan tenaga kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokoknya, Tugas Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. Menyusun rencana kerja dibidang penempatan tenaga kerja
2. Penyelenggaraan kegiatan dibidang penempatan tenaga kerja
3. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas dibidang penempatan tenaga kerja
4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dibidang penempatan tenaga kerja
5. Pelaksanaan tugas lain

8. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris
 - a. Kasubbag Umum dan Aparatur
 - b. Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
3. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Pengupahan dan Jaminan Sosial
4. Kepala Bidang Pelatihan, penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja
5. Unit Pelaksanaan Teknis
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada lampiran 1.



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

C. FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN

Faktor-faktor kunci keberhasilan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak juga merupakan lingkungan strategis adalah sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sampai dengan akhir tahun 2022 berjumlah 16 orang PNS. Sedangkan pejabat struktural di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak berjumlah 7 orang terdiri dari 1 orang eselon II, 2 orang eselon III dan 2 orang eselon IV. Berikut ini adalah gambaran komposisi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai DISNAKER
Tahun 2016–2022

No	Tahun	Jumlah
1.	Tahun 2016	40 orang
2.	Tahun 2017	53 orang
3.	Tahun 2018	54 Orang
4.	Tahun 2019	56 Orang
5.	Tahun 2020	51 Orang
6.	Tahun 2021	51 Orang
7.	Tahun 2022	16 Orang

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Pegawai DISNAKER
Berdasarkan Golongan
Tahun 2016 – 2022

No	Gol. Kepangkatan	Tahun						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Golongan IV	6	8	8	9	9	10	3
2.	Golongan III	27	33	33	38	33	35	11
3.	Golongan II	7	12	13	9	9	6	2
Jumlah		40	53	54	56	51	51	16

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Tabel 1.3
Perkembangan Pegawai DISNAKER
Yang Telah Mengikuti Diklat Struktural
Tahun 2016– 2022

No	Jenis Diklat	Tahun						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Diklat Tingkat II/ SPAMEN	-	-	-	-	-	-	-
2.	Diklat Tingkat III/ SPAMA	5	6	7	7	7	7	1
3.	Diklat Tingkat IV/ ADUM	7	9	11	13	13	13	5
Jumlah		12	15	18	18	18	18	5

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

Tabel 1.4
Perkembangan Pegawai DISNAKER
Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2016 – 2022

No	Jenis Diklat	Tahun						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Tamatan S-2	9	9	10	11	11	14	5
2.	Tamatan S-1	17	21	21	21	21	22	8
3.	Tamatan D-IV/ D-III	8	8	8	8	8	7	1
4.	Tamatan SLTA/Sederajat	6	15	15	15	15	8	2

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

Berdasarkan data kepegawaian diketahui jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja keseluruhan berjumlah 16 orang, dengan jumlah tersebut tidak mencukupi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Dilihat dari Formasi Pegawai dapat diketahui bahwa DISNAKER Kota Pontianak untuk menjalankan pelayanan perizinan seyogyanya dibutuhkan 23 orang pegawai namun pegawai yang ada hanya 16 sehingga masih ada kekurangan pegawai sebanyak 7 orang. Dengan adanya kelemahan tersebut, maka hingga saat ini Dinas Tenaga Kerja belum dapat memenuhi kebutuhan tentang standar waktu pelayanan yang maksimal.



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

2. Kondisi Sarana dan Prasarana

DISNAKER menempati gedung Terpadu Kota Pontianak yang terletak di Jalan Letjen Sutoyo No. 1 Pontianak, yang menyatu dengan Dinas Penanaman modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, serta Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pontianak.

3. Sumber Dana

Dana yang telah tersedia untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak selama tahun 2022 bersumber dari APBD Kota Pontianak dan Dana Alokasi Khusus (DAK) non fisik. Penganggaran dana untuk kegiatan langsung maupun tidak langsung yang merupakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja telah mengacu kepada Kemendagri Nomor 13 Tahun 2006 yaitu melalui Rencana Kegiatan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD), sehingga Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dapat dimanfaatkan dalam penyusunan Anggaran (RKA- SKPD) Dana APBD yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) Dinas Tenaga Kerja Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 633.634.120,- dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.5
Anggaran Tahun 2019 – 2022

No	Uraian	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Ket
1.	Belanja Tak Langsung	7.520.669.143	8.492.064.821	7.505.433.419	595.200.020	Anggaran Tahun 2022 mengalami 1 kali Refocusing Anggaran. Tahun 2019 s.d 2021 masih bergabung dengan DPMTKPTSP
2.	Belanja Langsung	4.502.025.917	2.120.378.600	2.037.647.924	33.300.000	
Jumlah		12.022.695.060	10.612.443.421	9.543.081.343	633.634.120	

DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, diketahui bahwa volume anggaran Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022 lebih kecil dari tahun 2021, dengan perbandingan anggaran pada tahun anggaran 2021 sebesar Rp. 9.543.081.343 dan tahun anggaran 2021 sebesar Rp. 633.634.120 yaitu berkurang sebanyak



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Rp.1.069.632.078 atau 11,2 %.

4. Analisis lingkungan strategis

Analisis lingkungan strategis yang berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja meliputi lingkungan internal dan eksternal serta strategi apa yang digunakan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal antara lain sebagai berikut :

A. Faktor Eksternal

1) Peluang (opportunity)

- a. Komitmen Kepala Daerah untuk memperbaiki sistem dan prosedur pelayanan terpadu (*One Stop Service*) dengan berbagai kebijakan.
- b. Adanya minat dan kesadaran masyarakat yang meningkat untuk mengurus Kartu Pencari Kerja (AK.1) lebih cepat, mudah dan transparan.
- c. Meningkatnya kepengurusan AK.1 di daerah karena kemudahan dalam proses pelayanan pencari kerja.
- d. Perselisihan bisa dicegah dengan seringnya turun ke perusahaan-perusahaan, memberikan sosialisasi dan memberikan bimbingan tata cara pembuatan Pengesahan Peraturan Perusahaan.

2) Ancaman (Threat)

- a. Pelayanan pencari kerja sering tidak tepat waktu karena keterbatasan SDM.
- b. Ketidakpuasan masyarakat terhadap proses pelayanan pencari kerja
- c. Perselisihan masih ada karena masih banyak perusahaan-perusahaan yang belum memahami tentang peraturan ketenagakerjaan.

B. Faktor Internal

1) Kekuatan (Strengths)

- a. Mempunyai kewenangan administratif yang diberikan / di delegasikan kepada daerah untuk menandatangani perizinan dan melakukan koordinasi dengan instansi teknis
- b. Prosedur pelayanan ketenagakerjaan lebih dipermudah sehingga prosesnya cepat selesai sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

-
- c. Transparansi proses pelayanan ketenagakerjaan melalui penggunaan sistem aplikasi siapKerja.
 - d. Inovasi-inovasi yang dilakukan oleh DISNAKER dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

2) Kelemahan (Weaknesses)

Keterbatasan sarana prasarana dan ketersediaan SDM yang menguasai teknis tentang prosedur pelayanan ketenagakerjaan melalui aplikasi siapKerja.

D. Maksud dan Tujuan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) mempunyai dua fungsi utama. Pertama, laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana bagi instansi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh *stakeholders*. Kedua, laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja instansi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.

Maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

- 1. Aspek Akuntabilitas Kinerja** bagi keperluan eksternal organisasi, menjadikan LAKIP 2022 sebagai sarana pertanggungjawaban Pemerintah Kota Pontianak atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama tahun 2022. Esensi capaian kinerja yang berhasil dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi, misi dan tujuan/sasaran strategis telah dicapai sampai dengan tahun 2022.
- 2. Aspek Manajemen Kinerja** bagi keperluan internal organisasi, menjadikan LAKIP 2022 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja manajemen oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak bagi upaya-upaya perbaikan kinerja di masa datang. Untuk setiap celah kinerja yang ditemukan, manajemen Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dapat merumuskan strategi pemecahan masalahnya sehingga capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

E. Sistematika Penyajian

Penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022 disajikan sesuai dengan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kota Pontianak. Adapun Sistematika penyusunan LAKIP adalah sebagai berikut :

KATA PENGANTAR

RINGKASAN EKSEKUTIF (Executive Summary)

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi
 - 1. Tugas Pokok dan Fungsi
 - 2. Struktur Organisasi
- C. Faktor-Faktor Kunci Keberhasilan
 - 1. Sumber Daya Manusia
 - 2. Kondisi Sarana dan Prasarana
 - 3. Sumber Dana
 - 4. Analisis Lingkungan Strategis
- D. Maksud dan Tujuan
- E. Sistematika Penyajian

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- A. Perencanaan Strategis
- B. Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tahun 2022

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi
- B. Pengukuran Indikator Kinerja Utama

BAB IV PENUTUP

- A. KESIMPULAN
- B. SARAN

- LAMPIRAN :**
- 1. Struktur Organisasi DISNAKER Tahun 2022
 - 2. Lampiran Perjanjian Kinerja Tahun 2022



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis (RENSTRA)

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) merupakan suatu proses untuk menentukan tindakan pada masa depan tepat melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah dengan menyusun suatu perencanaan yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya secara berkesinambungan dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan dalam hal ini periode Tahun 2020-2024 sesuai dengan periode RPJMD Kepala Daerah. Proses inilah yang akan menghasilkan Rencana Strategis (Renstra) instansi pemerintah yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator sasaran, kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Rencana Strategis yang diuraikan pada bab ini adalah Rencana Strategis tahun 2020-2024, yang terdiri 7 (tujuh) komponen yaitu: Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja Sasaran, Kebijakan dan Program serta Penanggungjawab Program.

1. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Memiliki Visi antara lain “Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan yang cerdas dan bermartabat”. Oleh sebab itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak perlu menerapkan Manajemen Strategis sebagai langkah awal dalam menentukan strategi ke depan tentang apa yang akan dilaksanakan. Dengan demikian tolak ukur dalam menilai kinerjanya dapat dievaluasi semaksimal mungkin dan obyektif. Untuk itu setiap instansi, terlebih Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak perlu memiliki suatu Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, sehingga lebih memudahkan bagi setiap orang untuk membaca, memahami dan mengerti apa yang diinginkan oleh instansi dimaksud.



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

2. Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujudkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta dilandasi oleh visi, maka misi DISNAKER Kota Pontianak adalah “Mewujudkan Masyarakat Sejahtera yang mandiri, kreatif dan berbudaya Saing”.

3. Motto

“PELAYANAN CERDAS”

4. Janji Pelayanan

- Melayani sesuai dengan standard dan prosedur pelayanan.
- Siap melayani dengan Cepat, Efektif, Ramah, Disiplin, Akuntabel dan Sopan.

5. Semboyan Pelayanan

Pelayanan Cerdas. **C** artinya Cepat, **E** artinya Efektif, **R** artinya Ramah, **D** artinya Disiplin, **A** artinya Akuntabel dan **S** artinya Sopan.

6. Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1-5 tahun. Penetapan tujuan dalam rencana strategis didasarkan pada potensi dan permasalahan serta isu utama pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

Adapun rumusan tujuan di dalam perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak tahun 2020-2024 adalah :

“Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja”

7. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam jangka waktu tahunan, sampai lima tahun mendatang. Perumusan sasaran harus memiliki kriteria “SMART”. Analisis “SMART” digunakan untuk menjabarkan isu yang telah dipilih menjadi sasaran yang lebih jelas dan tegas. Analisis ini juga memberikan pembobotan kriteria, yaitu khusus (spesifik), terukur (Measurable),



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

dapat dicapai (attainable), nyata (realistic) dan tepat waktu (time bound).

Sasaran di dalam rencana Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2023-2024 adalah :

1. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang Optimal.

Untuk menilai keberhasilan pencapaian sasaran ini dapat diukur dengan indikator:

a) Rasio Penduduk Yang Bekerja.

2. Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis

Untuk menilai keberhasilan pencapaian sasaran ini dapat diukur dengan indikator:

a) Besaran Kasus yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama (PB)

b) Besaran Pekerja/Buruh yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan

8. Strategi dan Kebijakan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam rencana strategis (Renstra) diperlukan strategi. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikator untuk mewujudkan visi misi. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan. Kebijakan diambil sebagai arah dalam menentukan bentuk konfigurasi program kegiatan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hal tersebut, maka strategi dan kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak adalah sebagai berikut :

1. Sasaran 1 : Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang optimal

Strategi 1 : Meningkatkan rasio penduduk yang bekerja

Kebijakan yang ditempuh untuk melaksanakan strategi ini yaitu:

a. Menyelenggarakan penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja

b. Melaksanakan pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online

c. Menyelenggarakan job fair/ bursa kerja

d. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi

e. Membina lembaga pelatihan kerja swasta

2. Sasaran 2 : Terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

Strategi 1 : Meningkatkan penyelesaian besaran kasus dengan Perjanjian



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Bersama (PB)

Strategi 2 : Meningkatkan keikutsertaan pekerja/buruh menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan

Kebijakan yang di tempuh untuk melaksanakan strategi ini yaitu:

- a. Mencegah perselisihan, hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/ kota
- b. Melaksanakan operasional lembaga kerjasama tripartit kota
- c. Mengesahkan peraturan perusahaan bagi perusahaan
- d. Menyelenggarakan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan

Strategi dan kebijakan ini dapat dilaksanakan melalui 4 (delapan) program sebagai berikut:

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
4. Program Hubungan Industrial

B. Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tahun 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil (outcome), Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada Tahun Anggaran 2022 telah menandatangani Perjanjian Kinerja dengan Walikota Pontianak, berdasarkan Perjanjian Kinerja bulan Januari tahun 2022 sebagaimana Perjanjian Kinerja Tahun 2022 terlampir pada laporan ini.

Perjanjian Kinerja yang disingkat PK, adalah proses penyusunan dan penetapan kinerja secara sistematis yang berorientasi pada hasil berdasarkan misi, tujuan, sasaran strategis, dan indikator kinerja utama dengan memperhitungkan kemampuan sumber daya yang dimiliki OPD. Perjanjian Kinerja adalah suatu pernyataan yang berisi suatu tekad atau janji dari Kepala OPD selaku Pengguna Anggaran, yang menyatakan kesanggupan kepada atasan langsungnya untuk mewujudkan suatu target kinerja tertentu yang telah ditetapkan berdasarkan rencana kinerja tahunan yang akan dicapai, dan pemberi amanah atau atasan langsungnya memberikan persetujuan atas target



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

kinerja yang ditetapkan tersebut.

Perjanjian Kinerja tahun 2022 menyajikan tentang perjanjian kinerja yang akan diwujudkan Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak pada tahun berjalan, yang disusun berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan 2022 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2022 sebagai penjabaran dari pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2023-2024. Perencanaan Kinerja Tahunan, yang disingkat RKT adalah proses penyusunan dan penetapan rencana kegiatan tahunan dan indikator kinerja secara sistematis yang berorientasi pada hasil berdasarkan misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja utama, kebijakan, dan program dengan memperhitungkan kemampuan sumber daya yang dimiliki OPD.

Perjanjian dan rencana kinerja tahunan 2022 sebagaimana dituangkan dalam Lampiran Perjanjian Kinerja merupakan suatu perjanjian atau kontrak kinerja tahunan OPD, yang memuat sasaran strategis, indikator kinerja sasaran, target sasaran yang disusun berdasarkan indikator kinerja utama SKPD, program, kegiatan dan sub kegiatan beserta target keluaran (*output*) dan anggaran per program, kegiatan dan sub kegiatan.

Adapun Program dan Kegiatan yang dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2022 dalam rangka mewujudkan sasaran strategis beserta indikator kinerja sasaran dan target yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Sasaran Meningkatnya Penyerapan tenaga kerja yang optimal, dengan indikator kinerja utama yaitu:

Rasio penduduk yang bekerja

Indikator kinerja utama yaitu dicapai melalui pelaksanaan 2 (dua) Program dan 2 (dua) kegiatan, 2 (dua) sub kegiatan dengan masing-masing indikator kinerja sub kegiatan (*output*) serta anggaran sebagai berikut :

- 1) Program Perencanaan Tenaga Kerja.
 - a) Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
 - Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro dengan target capaian 1 dokumen, Anggaran dialokasikan untuk pelaksanaan kegiatan ini berjumlah Rp. 40.232.900,-
- 2) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - a) Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

-
- Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi dengan target capaian 30 Orang Peserta, Anggaran dialokasikan untuk pelaksanaan kegiatan ini berjumlah Rp.233.654.200,-
 - b) Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dengan target capaian 38 LPK, Anggaran dialokasikan untuk pelaksanaan kegiatan ini berjumlah Rp.28.926.900,-
 - c) Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan target capaian 20 Orang Peserta, Anggaran dialokasikan untuk pelaksanaan kegiatan ini berjumlah Rp.38.139.200,-
- 3) Program Penempatan Tenaga Kerja
- a) Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota
 - Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja, dengan target capaian 90 orang. Anggaran dialokasikan untuk pelaksanaan kegiatan ini berjumlah Rp.79.122.400,-
 - b) Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online, dengan target capaian 20 Perusahaan, Anggaran dialokasikan untuk pelaksanaan kegiatan ini berjumlah Rp. 68.072.200,-
 - Sub Kegiatan Job Fair/ Bursa Kerja Khusus, dengan target capaian 1100 orang pencari kerja, Anggaran dialokasikan untuk kegiatan ini berjumlah Rp. 155.404.200,-
2. Sasaran Terciptanya hubungan Industrial yang Harmonis, dengan indikator kinerja utama yaitu:
- Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB) dan*



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan.

Indikator kinerja utama ini dicapai melalui pelaksanaan 1 (satu) Program dan 2 (dua) kegiatan, 5 sub kegiatan yang masing-masing indikator kinerja kegiatan (output) serta anggaran sebagai berikut :

1) Program Hubungan Industrial

a) Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

- Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan, dengan target capaian 60 perusahaan, Anggaran dialokasikan untuk pelaksanaan ini berjumlah Rp.24.421.300,-
- Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan, dengan target capaian 12 bulan, Anggaran dialokasikan untuk pelaksanaan ini berjumlah Rp.34.393.100,-

b) Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Kota Pontianak

- Sub Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat / berdampak pada kepentingan di I (satu) Daerah Kabupaten/ Kota, dengan target capaian 40 orang peserta. Anggaran yang di alokasikan untuk kegiatan pelaksanaan kegiatan ini berjumlah Rp.36.118.600,-.
- Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/ kota, dengan target capaian 40 Perusahaan, Anggaran yang dialokasikan untuk pelaksanaan sub kegiatan ini berjumlah Rp.23.895.000,-
- Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Kota, dengan target terlaksananya 3 kali. Anggaran yang di alokasikan untuk kegiatan pelaksanaan kegiatan ini berjumlah Rp.43.785.000,-.



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran Kinerja merupakan bagian penting dari pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen yang bersifat sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis OPD sebagaimana yang telah ditetapkan dalam dokumen rencana strategis OPD. Pengukuran kinerja diarahkan untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu, dan konsisten, yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan kinerja SKPD tanpa meninggalkan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisiensi dan efektivitas.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan satuan target kinerja yang telah ditetapkan dari masing-masing indikator kinerja sasaran dengan realisasi target kinerja yang diperoleh/dicapai melalui pelaksanaan program/kegiatan serta penggunaan anggaran yang telah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen pelaksanaan anggaran.

Pengukuran kinerja, memuat tentang sasaran strategis, indikator kinerja sasaran (outcome), target kinerja, realisasi, persentase capaian target kinerja, program/kegiatan, dan persentase realisasi anggaran per program/kegiatan. Inti dari pengukuran kinerja adalah membandingkan antara capaian kinerja yang diukur dengan indikator kinerja atau ukuran kinerja sebagai alat ukurnya serta dengan menggunakan metode pengukuran yang telah ditetapkan.

Capaian kinerja yang ingin diketahui melalui pengukuran kinerja ini adalah adanya kesinambungan atau sinergi antara visi-misi-tujuan dan sasaran strategis dengan menggunakan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui capaian kinerja tersebut, dokumen dan data kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan pengukuran kinerja adalah :

- a. Dokumen REVIEW KE-3 Rencana Strategis Pemerintah Kota Pontianak tahun 2020;



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

- b. Dokumen Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak;
- c. Dokumen Penetapan Kinerja (TAPKIN), sebagaimana termuat pada penetapan kinerja tahun 2022 (Lampiran II);
- d. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan (DPAP) beserta laporan pelaksanaan kegiatan dan laporan realiasi penggunaan anggaran (Peraturan Daerah nomor 100 tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak Tahun Anggaran 2022.

Dalam laporan akuntabilitas ini, pengukuran capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak mencakup 7 (tujuh) unsur utama, yaitu :

- 1) Pengukuran kinerja sasaran yang diarahkan pada pengukuran kinerja hasil (outcome), dengan cara membandingkan antara Target Outcome yang ditetapkan dari masing-masing indikator kinerja sasaran dengan realisasi dari sasaran yang dicapai.
- 2) Pengukuran kinerja sasaran yang diarahkan pada pengukuran kinerja hasil (outcome), dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja sasaran serta capaian kinerja sasaran tahun 2022 dengan beberapa tahun terakhir.
- 3) Pengukuran kinerja sasaran yang diarahkan pada pengukuran kinerja hasil (outcome), dengan cara membandingkan Realisasi Kinerja Sasaran Target tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah Renstra.
- 4) Pengukuran Kinerja sasaran yang diarahkan pada pengukuran kinerja hasil (Outcome), dengan cara membandingkan Realisasi Kinerja Sasaran tahun 2022 dengan Standar Nasional.
- 5) Pengukuran Kinerja Sasaran yang diarahkan pada pengukuran kinerja hasil (outcome), dengan cara menganalisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.
- 6) Pengukuran Kinerja Sasaran yang diarahkan pada pengukuran kinerja hasil (Outcome), dengan cara menganalisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.
- 7) Pengukuran Kinerja Kegiatan yang diarahkan pada pengukuran kinerja keluaran



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

(Output), dengan cara menganalisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian Pernyataan Kinerja.

Selanjutnya hasil pengukuran kinerja terhadap seluruh capaian target kinerja sasaran, kinerja kegiatan dan realiasi anggaran dilakukan dengan menggunakan format Pengukuran Kinerja sebagaimana termuat pada Lampiran III. Dengan pengukuran kinerja yang cermat dan menggunakan indikator kinerja yang tepat diharapkan maka pimpinan satuan kerja dapat mengetahui capaian kinerja yang telah dihasilkan dan mengetahui serta mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi kunci keberhasilan atau kegagalan serta kelemahan-kelemahan dari pelaksanaan setiap program dan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran strategis. Analisis terhadap capaian kinerja sasaran dan kegiatan dalam laporan akuntabilitas kinerja ini menggunakan metode pengukuran sebagai berikut :

1. Metode Perbandingan Rencana dan Realisasi

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut:

- (a) Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjuk semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

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

- (b) Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

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

Atau :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{(2 \times \text{Rencana}) - \text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat diketahui dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator outcome atau minimal output dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Untuk dapat mengetahui tingkat capaian kinerja, pengukuran kinerja tahun 2022 dilakukan melalui tahapan yang mencakup:

- Pengukuran Kinerja Kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing kelompok indikator kegiatan. Pengukuran kinerja kegiatan ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK), khususnya pada kolom 4-7.
- Pengukuran tingkat pencapaian sasaran strategis yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan, sebagaimana dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dimana tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan dan indikator makro yang berhubungan dengan sasaran tersebut. Pengukuran pencapaian sasaran ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK) khususnya pada kolom 1 – 3.

2. Metode Penyimpulan Capaian Kinerja Sasaran

Hasil pengukuran capaian kinerja disimpulkan baik untuk masing-masing indikator kerjanya maupun untuk capaian pada tingkat sasaran penyimpulan dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

Interval	Kategori
> 85	= Sangat Berhasil
$70 < X \leq 85$	= Berhasil
$55 < X \leq 70$	= Cukup Berhasil
≤ 55	= Tidak Berhasil



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Untuk capaian masing-masing indikator kinerja sasaran disimpulkan berdasarkan “Metode Rata-Rata Data Kelompok”. Penyimpulan capaian sasaran dengan “Metode Rata-Rata Data Kelompok” adalah penyimpulan pada tingkat sasaran yang dilakukan dengan mengalikan jumlah indikator untuk setiap kategori (sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil dan tidak berhasil) yang ada disetiap kelompok sasaran dengan nilai mean (rata-rata) skala ordinal dari setiap kategori, dibagi dengan jumlah indikator yang ada di kelompok sasaran tersebut:

$$\text{Capaian Sasaran} = \frac{\text{Jumlah Indikator untuk setiap katagori} \times \text{Nilai Mean Setiap Kegiatan}}{\text{Jumlah Indikator Kinerja Sasaran}}$$

Nilai mean setiap kategori adalah sebagai berikut:

Nilai Mean (x)	Kategori
92,5	= Sangat Berhasil
77,5	= Berhasil
62,5	= Cukup Berhasil
27,5	= Tidak Berhasil

Hasil perkalian tersebut disimpulkan kembali berdasarkan skala pengukuran ordinal dengan kategori sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil dan tidak berhasil. Evaluasi dan analisa capaian kinerja ditujukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan, hambatan kendala dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah pemecahan masalah yang diambil Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam rangka memenuhi target kinerja dari masing-masing indikator kinerja sasaran (outcome) dan indikator kinerja kegiatan (output) yang ingin dicapai dandilaksanakan pada tahun anggaran 2022. Selain itu disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan alokasi dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan program dan kegiatan sebagai input bagi proses pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak merupakan pertanggungjawaban Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Pontianak atas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai visi, misi yang telah ditetapkan sesuai kewenangan yang dimiliki. Untuk setiap sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak yang ada diidentifikasi melalui indikator kinerja yang akan dijadikan tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran. Sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak antara lain :

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang optimal
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis

Adapun sasaran sasaran meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang optimal meliputi indikator utama yaitu rasio penduduk yang bekerja. Sasaran terciptanya hubungan industrial yang harmonis meliputi indikator utama yaitu besaran kasus yang diselesaikandengan perjanjian bersama dan Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan.

3. Metode Penyimpulan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD

Metode penyimpulan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD diperoleh melalui perbandingan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi Indikator Kinerja Utama. Formulasi penghitungan realisasi nilai Indikator Kinerja Utama adalah sebagai berikut :

a) Sasaran strategis Rasio penduduk yang bekerja. Indikator Kinerja Utama Rasio penduduk yang bekerja :

Formulasi : $(\text{Penduduk Yang Bekerja}) / (\text{Angkatan Kerja}) \times 100$

Penghitungan :

$$303.616/337.068 \times 100 = \mathbf{90,08\%}$$

b) Sasaran strategis Terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Indikator Kinerja Utama Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama :

Formulasi : $(\Sigma [\text{Kasus Yang Diselesaikan Melalui PB}]) / (\Sigma [\text{Kasus Yang Dicatatkan}]) \times 100$

Penghitungan :

$$36 / 42 \times 100 = \mathbf{86 \%}$$



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

- c) Sasaran strategis Terciptanya hubungan industrial yang harmonis.
Indikator Kinerja Utama Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan :

Formulasi : $(\Sigma \text{Pekerja BPJS}) / (\Sigma \text{Pekerja}) \times 100$

Penghitungan :

$65.175/69.135 \times 100\% = 99\%$

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja dengan menggunakan pendekatan di atas, dapat disimpulkan nilai capaian IKU Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak tahun 2022 dimana jumlah keseluruhan Indikator Sasaran sebanyak 2 (Dua) sasaran, yang terdiri dari 3 (Tiga) Indikator Kinerja Utama dengan rata-rata pencapaian indikator sasaran adalah sebesar **91,69%**. Dapat disimpulkan bahwa capaian sasaran strategis DISNAKER Kota Pontianak berada pada kategori *Sangat Berhasil*.

Pada indikator kinerja utama rasio penduduk yang berkerja realisasi sebesar 90,08% dengan target sebesar 91%. Dengan demikian nilai capaian kinerja yang diperoleh adalah sebesar 99%. Dalam hal ini dapat dikatakan belum memenuhi target yang telah ditetapkan.

Pada indikator kinerja utama besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB) realisasi yang diperoleh adalah sebesar 86% dimana melampaui target yang telah ditetapkan yaitu 53%. Dengan demikian nilai capaian yang diperoleh adalah sebesar 162%.

Pada indikator kinerja utama besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan realisasi yang diperoleh adalah sebesar 99% dimana melampaui target yang telah ditetapkan yaitu 72%. Dengan demikian nilai capaian yang diperoleh adalah sebesar 138%.

Nilai Capaian Indikator Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut.



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Tabel 3.1
Capaian Indikator Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak
Tahun 2022

NO	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	NILAI CAPAIAN (%)	SKALA PENGUKURAN ORDINAL			
			X>85	70<X≤85	55<x≤70	X≤55
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Sasaran Strategis:	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang optimal				
	Rasio penduduk yang bekerja	99%				
	Sasaran Strategis:	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis				
	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	162%				
	Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan	138%				
Jumlah Keseluruhan Capaian						

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak

B. Pengukuran Indikator Kinerja Utama

Adapun Pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) pada sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sebagai berikut :

1) SASARAN STRATEGIS : “Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang Optimal” dengan indikator Kinerja Utama Rasio Penduduk yang Bekerja

1. Membandingkan Antara Target Dan Realisasi

Evaluasi dan Analisis terhadap Capaian Kinerja Pemerintah Kota Pontianak Tahun 2022 yaitu Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja yang Optimal dengan capaian Indikator dari Rasio Penduduk Yang Bekerja secara rinci dapat dilihat pada Tabel 3.3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.3.1
Capaian Sasaran Strategis Pemerintah Kota Pontianak dengan Indikator



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Kinerja Utama Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang Optimal	Rasio Penduduk Yang Bekerja	91%	90,08%	99%

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

Pada tahun 2022 untuk indikator kinerja utama rasio penduduk yang bekerja realisasinya sebesar 90,08%, dengan target sebesar 91% sehingga dapat disimpulkan bahwa Capaian Indikator Kinerja Utama dikategorikan ***Sangat Berhasil***. Namun pada indikator ini realisasi dikatakan belum tercapai karena tidak memenuhi target yang telah ditetapkan.

Adapun Program yang mendukung capaian indikator rasio penduduk yang bekerja adalah:

- a. Program Perencanaan Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja sebagai berikut:
 - Tersusunnya Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah
- b. Program Penempatan Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja sebagai berikut :
 - Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
- c. Program Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga Kerja, dengan Indikator Kinerja sebagai berikut :
 - Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi.

2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2022 Dengan Beberapa Tahun Terakhir

Evaluasi dan Analisis terhadap Capaian Kinerja Pemerintah Kota Pontianak Tahun 2022, juga dapat dilihat dari perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan beberapa Tahun terakhir yaitu Realisasi Indikator Kinerja Utama pada Tahun 2021 dan di Tahun 2020. Berikut Tabel 3.3.2 yang menyajikan Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun sebelumnya:

Tabel 3.3.2

Tabel Perbandingan Realisasi Serta Capaian Indikator Kinerja Sasaran di Tahun 2022 dengan Beberapa Tahun Sebelumnya



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2020	Realisasi Tahun 2021	Realisasi Tahun 2022	Capaian Kinerja Tahun 2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Rasio Penduduk Yang Bekerja	91%	90,87%	87,62%	90,08%	99%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022

Dari tabel diatas, terlihat bahwa target pada indikator kinerja utama pada sasaran rasio penduduk yang bekerja dengan target 91%, dimana realisasi indikatornya sebesar 90,08%. Sedangkan pada tahun 2021 dengan target 89,30%-89,98%, dimana realisasi indikatornya sebesar 87,62%. Dengan demikian perbandingan realisasi tahun 2022 dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan. Simpulan capaian indikator kinerja rasio penduduk yang bekerja masuk pada kategori “Sangat berhasil”.

3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Renstra/RPJMD

Capaian Indikator Sasaran Pemerintah Kota Pontianak, apabila dibandingkan dengan Target Tahun 2022 dan Target Jangka Menengah Renstra/RPJMD sudah masuk pada kategori sangat berhasil. Lebih jelasnya Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Tahun 2022 maupun Target Jangka Menengah/RPJMD dapat dilihat pada Tabel 3.3.3 berikut :

Tabel 3.3.3
Tabel Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Target Tahun 2022 dan Target Jangka Menengah Renstra/RPJMD

No	Indikator Kinerja Utama	Target 2022	Realisasi 2022	Target RPJMD
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Rasio Penduduk Yang Bekerja	91%	90,08%	92%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022

Pada indikator ini, target di tahun 2022 sebesar 91% dengan realisasi Indikator Kinerja di tahun 2022 sebesar 90,08%. Nilai realisasi indikator Kinerja Utama rasio



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

penduduk yang bekerja tahun 2022 dibandingkan dengan target Jangka Menengah RENSTRA/RPJMD sebesar 92% dikategorikan belum tercapai. Diharapkan di akhir periode yaitu tahun 2024 target RPJMD dapat terpenuhi seiring dengan berbagai upaya peningkatan kinerja yang akan terus dilaksanakan.

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dengan Standar Nasional

Evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Pontianak, juga dapat terlihat dari hasil perbandingan antara Realisasi Kinerja dengan Standar nasional. Namun Indikator Kinerja Utama Rasio Penduduk Yang Bekerja tidak Mempunyai Standar Nasional sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan.

5. Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Pada tabel 3.3.4 menyajikan analisis penyebab dan solusi yang telah dilakukan untuk mengatasi penurunan capaian ataupun mengoptimalkan capaian.

**Tabel 3.3.4
Analisis Penyebab Peningkatan/Penurunan Capaian Kinerja Pemerintah**



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

**Kota Pontianak Serta Alternatif Solusi yang dilakukan
di Tahun 2022**

No	Indikator Kinerja Utama	Keberhasilan/ Kegagalan	Penyebab	Solusi yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Rasio Penduduk Yang Bekerja	Kegagalan pencapaian	- Pemangkasan anggaran (refocusing) menyebabkan beberapa kegiatan tidak dapat dilaksanakan	- Kolaborasi dengan stakeholder yang ada di wiliayah kerja (Perguruan Tinggi, BLK Komunitas, LPK-LPK, BKK, Perusahaan-Perusahaan, BPJS Ketenagakerjaan) - Kerjasama dengan Perangkat Daerah (Dinas Sosial, dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Mikro dan Perdagangan) (Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Provinsi) - Promosi Aplikasi siapKerja (Pertemuan antara Pencari Kerja dan Pemberi Kerja) dapat dilihat lowongan kerja-lowongan kerja, dan bantuan modal usaha.

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022

Indikator Kinerja Utama Rasio Penduduk yang Bekerja pada tahun 2022 terealisasi sebesar 90,08% dengan target 91%. Pada indikator ini target tidak tercapai sehingga mengalami kegagalan pencapaian. Adanya Peningkatan tingkat pengangguran selama pandemi, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah karyawan bahkan menutup usaha, hal ini menyebabkan tingkat pengangguran meningkat, setelah pandemi berakhir, perusahaan akan memulai merekrut kembali tetapi prosesnya memerlukan waktu sehingga tingkat pengangguran masih tinggi dalam waktu singkat.

Ketika pandemi berakhir, akan ada banyak tantangan dan perubahan dalam urusan ketenagakerjaan dan rasio penduduk yang bekerja, namun dengan adaptasi dan inovasi yang tepat, kita dapat membantu mengurangi dampak negatifnya dan



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

menciptakan peluang baru di masa depan.

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.3.5 berikut menyajikan Analisis Efisiensi Anggaran yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Utama.

Tabel 3.3.5
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	ANGGARAN			CAPAIAN KINERJA	TINGKAT EFISIENSI
			TARGET	REALISASI	%		
1	Meningkatnya Penyerapan tenaga kerja Yang Optimal	Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 40.232.900	Rp. 0	0%	100%	n/a
		Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 302.598.800	Rp. 77.496.800	25,61%	100%	
		Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 292.720.300	Rp. 218.780.250	74,74%	100%	
Rata-Rata					50,17%	100%	

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022

Apabila dibandingkan antara persentase realisasi anggaran sebesar 50,17% dan realisasi capaian kinerja sasaran sebesar 100%, maka pada sasaran ini tingkat efisiensi penggunaan sumber dayanya sudah efisien dikarenakan capaian kinerjanya sudah mencapai 100%. Realisasi Program Perencanaan Tenaga Kerja tidak tercapai karena adanya Refocussing Anggaran, Program Penempatan Tenaga Kerja capaiannya rendah karena adanya refocusing anggaran, Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas tenaga kerja tidak mencapai 100% karena dari satu sub kegiatannya dilakukan refocusing anggaran.

Sumber pembiayaan program, kegiatan dan sub kegiatan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak. Realisasi Belanja Langsung Dinas Tenaga kerja untuk program Perencanaan Tenaga Kerja Tahun 2022 Anggarannya sebesar Rp.40.232.900,- terjadi refocusing anggaran, kinerja tetap dilaksanakan dengan capaian 100%, Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Anggarannya sebesar Rp. 292.720.300,- realisasi Rp. 218.780.250,- atau 74,74%, Program Penempatan Tenaga Kerja anggarannya Rp.302.598.800,- realisasi sebesar Rp. 77.496.800 atau 25,61% terjadi refocusing anggaran tahun 2022, capaian kinerjanya 100%.



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

		<p>pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi dengan indikator sasaran sub kegiatan: Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2022.</p>				<p>kerja sama dengan target yang telah ditetapkan yaitu 30 orang peserta pencari kerja. Analisa capaian indikator kinerja sebesar 100%. Indikator kinerja masuk pada kategori Sangat Berhasil.</p>
		<p>3. Program Penempatan Tenaga Kerja latihan Kerja dan produktivitas tenaga Kerja. Indikator sasaran program : Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja. Terdiri dari 2 kegiatan:</p>				
		<p>3.1. Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota. dengan indikator sasaran kegiatan Persentase terlaksananya pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/ Kota, terdiri dari 1 sub kegiatan yaitu:</p>				
		<p>3.1.1. Sub kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja, dengan indicator sasaran : Jumlah pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan dan bimbingan jabatan.</p>	90 Orang	90 Orang	100%	<p>Realisasi indikator kegiatan sebanyak 120 pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan dan bimbingan sama dengan target yang telah ditetapkan yaitu 120 orang pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan dan bimbingan. Analisa capaian indikator kinerja sebesar 100%. Indikator kinerja masuk pada kategori Sangat Berhasil.</p>
		<p>3.2. Kegiatan Pengelolaan Informasi pasar kerja, dengan indikator sasaran Persentase terlaksananya pengelolaan informasi pasar kerja. Terdiri dari 2 sub kegiatan.</p>				
		<p>3.2.1. Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja online dengan indicator sasaran: Jumlah pencari kerja dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui system online (karir hub)</p>	100 Orang	100 Orang	100%	<p>Realisasi indikator kegiatan sebanyak 100 pencari kerja dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui system online (karir hub) sama dengan target yang telah ditetapkan yaitu 100 orang pencari kerja dan pemberi kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui system online (karir hub) Analisa capaian indikator kinerja sebesar 100%. Indikator kinerja masuk pada kategori Sangat Berhasil.</p>



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

		3.2.2. Sub Kegiatan Job Fair/ Bursa Kerja dengan indicator sasaran: Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui job fair/bursa kerja.	Refocusing	Refocusing	0%	Sub kegiatan tidak dilaksanakan karena adanya refocusing anggaran.
--	--	---	------------	------------	----	--

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022

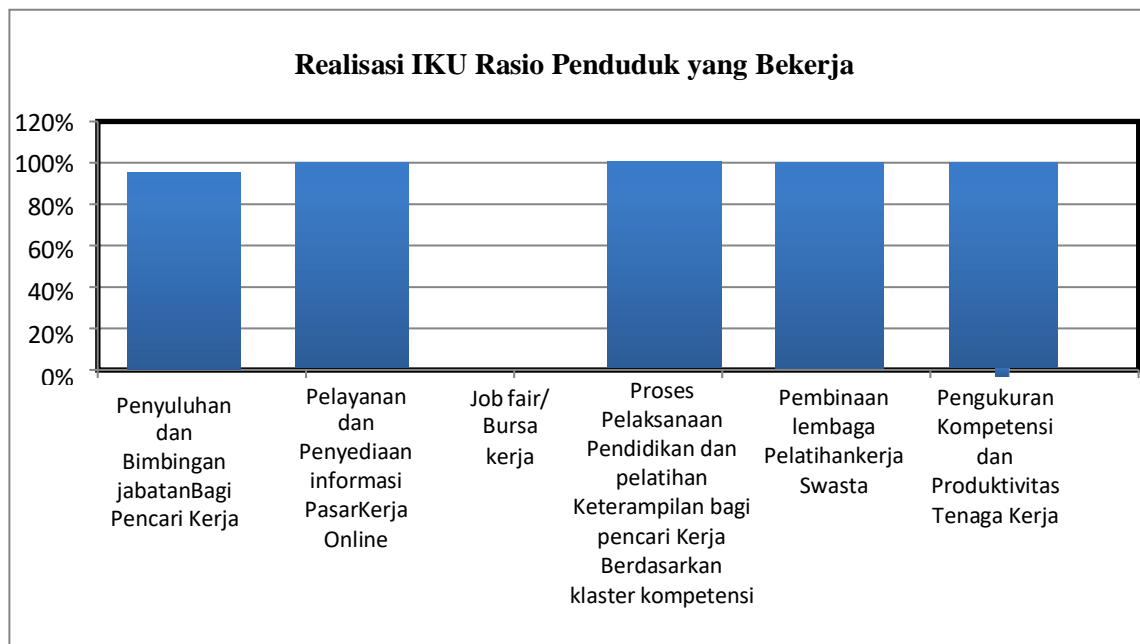
Capaian indikator kinerja pada rasio penduduk yang bekerja di tahun 2022 sebesar 90,08%. Target yang ditetapkan adalah sebesar 91,50 % dan realisasi sebesar 98,45%. Meskipun belum mencapai target yang telah ditetapkan, namun persentase realisasi termasuk dalam kategori sangat berhasil. Pada indikator ini, 3 (Tiga) Program dari 5 (lima) kegiatan, dan 7 (tujuh) sub kegiatan yang menunjang pencapaian keberhasilan indikator kinerja tidak dapat semuanya dilaksanakan karena adanya refocusing anggaran sebagai dampak penyesuaian belanja. Hal ini menjadi salah satu penyumbang kegagalan pencapaian target indikator kinerja utama rasio penduduk yang bekerja pada tahun 2022.

Capaian Indikator Kinerja Utama rasio penduduk yang bekerja didukung oleh program kerja dan kegiatan yang realisasinya dapat dilihat pada Grafik 3.3.1 sebagai berikut :

Grafik 3.3.1
Grafik Persentase Capaian Kinerja Pendukung Indikator Kinerja Utama
Rasio Penduduk Yang Bekerja Tahun 2022



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022



Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak telah melakukan beberapa alternatif solusi untuk IKU rasio penduduk yang bekerja di tahun 2022, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Melaksanakan Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro

Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro, tidak dilaksanakan karena adanya pemangkasan anggaran (*refocusing*) sebagai dampak penyesuaian Anggaran.

b. Melaksanakan Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

Dalam rangka menciptakan dan memperluas kesempatan kerja/ lapangan kerja usaha untuk mengurangi pengangguran sekaligus untuk mempercepat proses penanggulangan pengangguran adalah tugas pemerintah sesuai dengan undang-undang Dasar Tahun 1945, oleh karena itu Pemerintah Kota Pontianak melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak melaksanakan Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Dengan kegiatan ini diharapkan akan terciptanya peningkatan produktivitas tenaga kerja dan menjadi kader-kader wirausaha baru atau pengusaha muda yang berkualitas, produktif dan beretos kerja tinggi sehingga upaya perluasan kesempatan kerja melalui kegiatan wirausaha dapat di jalankan dan dikembangkan



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

sendiri oleh masyarakat secara mandiri dan berkelanjutan.

Maksud pelaksanaan pelatihan teknisi HP adalah:

1. Upaya mengurangi angka pengangguran di kota Pontianak.
2. Memberikan keterampilan kepada pencari kerja.

Tujuan pelatihan antara lain:

1. Peserta selaku calon tenaga kerja memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja.
2. Peserta pelatihan dapat membuka usaha sendiri/ menciptakan lapangan kerja baik untuk dirinya maupun untuk orang lain.

Waktu dan Tempat, Pelatihan teknisi Hand Phone Tahun 2022 dilaksanakan selama 72 jam dimulai tanggal 14 Maret 2022 sampai dengan 26 Maret 2022, dipusatkan baik teori maupun praktek di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Flashcom di jalan Ampera Nomor 7 Pontianak.

Instruktur yang memberikan Materi pada Pelatihan tersebut adalah:

1. Subandi
2. Uray Yuliansyah Noor, B.Sc.
3. Dika Indra Maulana
4. Galang Satria Eka Putra

Anggaran Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi dibiayai sepenuhnya dari APBD Kota Pontianak Tahun 2022 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sebesar Rp.201.535.250,- terlealisasi Rp. 201.535.250,- atau sebesar 100%.



c. Melaksanakan Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Semakin tinggi persaingan dalam mencari pekerjaan, maka masyarakat dituntut untuk mampu berfikir kreatif serta dapat memiliki keterampilan sebelum memasuki dunia kerja. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta merupakan Lembaga yang dapat memberikan pelatihan kepada masyarakat serta pencari kerja untuk mengasah keterampilan, sehingga Lembaga Pelatihan Kerja Swasta harus memenuhi kriteria yang ditentukan dan terdaftar secara administrasi pada instansi Ketenagakerjaan setempat. Untuk itu, Pemerintah melakukan upaya pembinaan kepada seluruh Lembaga pelatihan Kerja Swasta di Kota Pontianak dapat memenuhi kriteria yang ditentukan dan terdaftar secara administrasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.

Kegiatan pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta di Kota Pontianak bertujuan untuk memnberikan pengetahuan, motivasi dan sekaligus dilakukannya pembinaan kepada seluruh Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang berada di Kota Pontianak.

Kegiatan Pembinaan Pelatihan Kerja Swasta di Kota Pontianak dilaksanakan dan diisi oleh 2 (dua) orang Narasumber, yaitu:

1. Muhammad Taufik, S.H., M.H selaku Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.
2. Ir. Deni Amir selaku Asesor Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

Kegiatan ini dilaksanakan selama 1 (Satu) hari yaitu pada hari Senin, tanggal 3 Juni 2022 Pukul 7.15 WIB s/d Selesai, di Hotel Maestro Kota Baru, Jalan Sultan Abdurrahman No.72-74 Pontianak.

Terlaksanannya kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta memberikan bekal dan pengetahuan, serta telah terbinannya Lembaga Pelatihan Swasta dari berbagai unsur yang berada di Kota Pontianak.

Pelaksanaan kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana kegiatan serta diharapkan dapat lebih baik pada kegiatan-kegiatan yang akan datang.



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

Anggaran sub kegiatan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dibiayai sepenuhnya dari APBD Kota Pontianak Tahun 2022 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sebesar Rp. 17.526.900,- terlealisasi Rp.17.526.900,- atau 100%



d. Melaksanakan Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Di Negara berkembang seperti Indonesia masalah Ketenagakerjaan yang terjadi diseperti kualitas SDM Tenaga Kerja, Pengangguran dan Lapangan pekerjaan yang sempit. Dalam hal ini diperlukan adanya pengukuran produktivitas daerah kabupaten/kota untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi suatu negara dan pertumbuhan usaha pada tingkat perusahaan.

Maksud pelaksanaan pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja di Kota Pontianak adalah :

1. Meningkatkan kemampuan bersaing khususnya dalam perdagangan internasional yang menambah pendapatan Negara.
2. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi.
3. Sebagai alat untuk membantu merumuskan kebijaksanaan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.

Tujuan pelaksanaan pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja di Kota Pontianak adalah :

1. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan.
2. Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja.

Pelaksanaan kegiatan pengukuran kompetensi dan produktivitas dilaksanakan pada tanggal 7 November tahun 2022 di Aula Kantor Terpadu.

Anggaran Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

dibiayai sepenuhnya dari APBD Kota Pontianak Tahun 2022 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sebesar Rp.38.139.200,- terrealisasi Rp.38.139.200,- atau sebesar 100%.



e. Melaksanakan Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja.

Penyuluhan dan bimbingan jabatan merupakan salah satu fungsi antar kerja dimana, antar kerja sendiri merupakan suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja. Penyuluhan dan bimbingan jabatan dan perantaraaan kerja pembinaan jabatan perlu dilaksanakan karna pada umumnya para pencari kerja belum memahami potensi kondisi diri serta minimnya informasi dan pengetahuan tentang dunia kerja maupun pasar kerja sehingga melalui kegiatan ini diharapkan





Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

dapat memberikan pengetahuan dasar kepada para pencari kerja mengenai dunia kerja dan informasi pasar kerja seperti jenis pekerjaan seperti apa yang dibutuhkan terutama pada era digital saat ini.

Maksud dan tujuan kegiatan penyuluhan dan bimbingan jabatan ini bermaksud untuk memberikan informasi suatu jabatan/pekerjaan/dunia kerja secara objektif, dinamis dan faktual kepada para pencari kerja yang ada di Kota Pontianak agar mampu menghadapi dunia kerja sehingga diharapkan akan menjadi tenaga kerja yang berdayaguna.

Kegiatan penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja di Kota Pontianak tahun 2022 dilaksanakan pada hari senin 23 Mei tahun 2022 bertempat di hotel Maestro jalan Sultan Abdurrahmand nomor 72-74 Pontianak dimulai pada pukul 07.15 – 17.45 WIB. Kegiatan ini diisi oleh 4 (empat) orang Narasumber:

1. Bahori, S.H. selaku Pegawai Fungsional Pengantar Kerja Ahli Madya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.
2. Delina Haloho, S.Si. selaku Pengantar Kerja Ahli Muda, Sub Koordinator Kelembagaan dan Pemasyarakatan Program pada UPT Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
3. Yuliyardi Qamal, selaku ketua perhimpunan hotel dan restaurant Indonesia.
4. Apriyanto, selaku Founder dan CEO Ku Kerja

Terlaksanannya kegiatan penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja di Kota Pontianak Tahun 2022 memberikan gambaran dan informasi mengenai pilihan studi, jabatan dan dunia kerja kepada 90 orang pencari kerja yang ada di Kota Pontianak.

Pelaksanaan kegiatan penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja di Kota Pontianak tahun 2022 telah berjalan sesuai dengan rencana kegiatan.



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Anggaran Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi



Pencari Kerja dibiayai sepenuhnya dari APBD Kota Pontianak Tahun 2022 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sebesar Rp.42.662.400,- terrealisasi Rp.42.624.600,- atau sebesar 99.91 %.

f. Melaksanakan Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Pontianak Tahun 2021 jumlah penduduk berusia 15 Tahun keatas yang masuk ke dalam angkatan kerja adalah 317.161 jiwa, dan tingkat pengangguran terbuka (TPP) Kota Pontianak adalah 39.251 jiwa. Jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran terbuka yang meningkat menggambarkan bahwa terjadi ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan ketersediaan lapangan kerja. Salah satu factor yang juga meningkatkan pengangguran adalah adanya kecenderungan pelaku usaha yang lebih memilih pekerja yang berasal dari di luar Kota Pontianak sehingga angkatan kerja dalam hal ini penduduk usia 15 tahun keatas tidak terserat, sehingga angka penggguran di Kota Pontianak meningkat. Salah satu upaya pemerintah Kota Pontianak dalam mengurangi penggguran tersebut adalah dengan menyebarluaskan informasi pasar kerja seluas luasnya dengan memanfaatkan teknologi digital.

Maksud dan tujuan untuk memberikan informasi kepada pelaku usaha dan angkatan kerja di Kota Pontianak mengenai pentingnya penyeraban informasi pasar kerja melalui teknologi digital atau yang disebut dengan informasi Pasar Kerja Online (IPK Online). Konsep Informasi Pasar Kerja Online disini adalah sarana pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja yang meliputi pendaftaran pencari kerja, pendaftaran lowongan kerja dan proses penempatan yang dilakukan secara daring atau online. Melalui kegiatan ini diharapkan pada pelaku usaha dan



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

angkatan kerja mengenal dan menggunakan portal tersebut.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan melakukan penyebarluasan informasi mengenai informasi pasar kerja online kepada pelaku usaha dan kepada angkatan kerja yang ada di Kota Pontianak.

Melalui kegiatan ini telah terjadi koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja dan para pelaku usaha serta angkatan kerja di Kota Pontianak mengenai pasar kerja serta informasi pasar kerja online melalui plafon digital seperti www.bisakerja.provkalbar.go.id yang dikembangkan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat serta www.siapkerja.kemnaker.go.id yang dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah tersampaikan kepada pelaku usaha dan angkatan kerja yang ada di kota Pontianak.

Diharapkan agar para pelaku usaha dan angkatan kerja di kota Pontianak dapat memanfaatkan secara maksimal portal digital yang telah tersedia dan agar pelaku usaha dapat melakukan koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja mengenai pelaporan penempatan tenaga kerja yang ada di masing-masing Perusahaan. Anggaran Pelatihan Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online dibiayai sepenuhnya dari APBD Kota Pontianak Tahun 2022 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak sebesar Rp. 34.872.200,- terrealisasi Rp.34.872.200 atau 100 %.





Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022



g. Melaksanakan Sub Kegiatan Job Fair.

Sub Kegiatan Job Fair, tidak dilaksanakan karena adanya pemangkasan anggaran (*refocusing*) sebagai dampak penyesuaian Anggaran.

2) SASARAN STRATEGIS :“Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis” dengan indikator kinerja utama :

- a) **Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama**
- b) **Besaran pekerja/ buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan**

1. Membandingkan Antara Target Dan Realisasi

Evaluasi dan Analisis terhadap Capaian Kinerja Pemerintah Kota Pontianak Tahun 2022 yaitu sasaran strategis Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dengan capaian Indikator Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

dan indikator Besaran pekerja/ buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan dapat dilihat pada Tabel 3.4.1 sebagai berikut:

Tabel 3.4.1
Capaian Sasaran Strategis Pemerintah Kota Pontianak dengan Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis	a) Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	53%	86%	162%
		b) Besaran pekerja/ buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan	72%	99%	138%

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

a) Pada indikator Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama pada tahun 2022 realisasinya sebesar 86%, hal ini melebihi target yang ditetapkan yaitu 53%. Dapat disimpulkan bahwa Capaian Indikator Kinerja Utama dikategorikan **Sangat Berhasil**. Pada indikator ini realisasi dikatakan tercapai.

Adapun Program yang mendukung capaian indikator besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama adalah :

- a. Program Hubungan Industrial, dengan indikator kinerja sebagai berikut :
 - Terlaksananya Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Kota Pontianak
 - Terlaksananya Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Kota

b) Pada tahun 2022 besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan realisasinya sebesar 99%, dimana nilai realisasi melampaui target yang ditetapkan yaitu 72%. Capaian Indikator Kinerja Utama dikategorikan **Sangat Berhasil**. Pada indikator ini realisasi dikatakan tercapai.

Adapun program yang mendukung capaian indikator besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan adalah :



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

- a. Program Hubungan Industrial, dengan indikator kinerja sebagai berikut :
 - Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan
 - Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan

2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2022 Dengan Beberapa Tahun Terakhir

Evaluasi dan Analisis terhadap Capaian Kinerja Pemerintah Kota Pontianak Tahun 2022, juga dapat dilihat dari perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan beberapa Tahun terakhir yaitu Realisasi Indikator Kinerja Utama pada Tahun 2020 dan di Tahun 2021. Berikut Tabel 3.4.2 yang menyajikan Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun sebelumnya:



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Tabel 3.4.2
Tabel Perbandingan Realisasi Serta Capaian Indikator Kinerja Sasaran
di Tahun 2022 dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

No	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2020	Realisasi Tahun 2021	Realisasi Tahun 2022	Capaian Kinerja Tahun 2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	53%	59,45%	93,94%	86%	162%
2.	Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan	99%	28,28	105,64%	99%	138%

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

a) Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa target pada indikator kinerja utama pada sasaran besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB) dengan target 53%, dimana realisasi indikatornya di tahun 2022 sebesar 86%. Realisasi pada tahun 2021 adalah 93,94% dan untuk tahun 2020 realisasi adalah sebesar 59,45%. Dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan dari tahun ke tahun untuk indikator kinerja utama besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB). Padatahuan 2022 realisasi melebihi target yang sudah ditentukan. Dengan demikian dapat disimpulkan Capaian Indikator Kinerja Utama Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB) masuk pada kategori “Sangat Berhasil”.

b) Besaran Pekerja atau Buruh yang menjadi Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan

Dari tabel diatas, terlihat bahwa target pada indikator kinerja utama pada sasaran besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan dengan target 72%, dimana realisasi indikatornya sebesar 99%. Pada tahun 2021



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

realisasi indikator kinerja ini sebesar 105,64%. Pada indikator ini realisasi mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa capaian Indikator besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan masuk pada kategori “Sangat Berhasil”.

3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini Dengan Target Jangka Menengah Renstra/RPJMD

Capaian Indikator Sasaran Pemerintah Kota Pontianak, apabila dibandingkan dengan Target Tahun 2022 dan Target Jangka Menengah Renstra/RPJMD sudah masuk pada kategori sangat berhasil. Lebih jelasnya Perbandingan Capaian Kinerja dengan Target Tahun 2021 maupun Target Jangka Menengah/RPJMD dapat dilihat pada Tabel 3.4.3 berikut :

Tabel 3.4.3
Tabel Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Target Tahun 2022 dan Target Jangka Menengah Renstra/RPJMD

No	Indikator Kinerja Utama	Target 2022	Realisasi 2022	Target RPJMD
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	53%	86%	58%
2.	Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan	72%	99%	80%

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

a) Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).

Pada Indikator ini target di tahun 2022 sebesar 53% dengan realisasi Indikator Kinerja di tahun 2022 sebesar 86%. Jika realisasinya indikator besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) di tahun 2022 dibandingkan target Jangka Menengah RENSTRA/RPJMD sebesar 58%, maka dapat disimpulkan bahwa target jangka menengah sudah tercapai.



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

b) Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan

Pada indikator ini target di tahun 2022 sebesar 72% dengan realisasi Indikator Kinerja di tahun 2022 sebesar 99%. Jika realisasi di tahun 2022 dibandingkan target Jangka Menengah RENSTRA/RPJMD sebesar 80%, maka dapat disimpulkan bahwa Indikator Kinerja Utama pada besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan tahun 2022 dan Jangka Menengah RENSTRA/RPJMD telah tercapai.

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dengan Standar Nasional

Evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Pontianak, juga dapat terlihat dari hasil perbandingan antara Realisasi Kinerja dengan Standar nasional. Namun Indikator Kinerja Utama Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dan Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan tidak Mempunyai Standar Nasional sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan.

5. Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Pada tabel 3.4.4 menyajikan analisis penyebab dan solusi yang telah dilakukan untuk mengatasi penurunan capaian ataupun mengoptimalkan capaian.

Tabel 3.4.4
Analisis Penyebab Peningkatan/Penurunan Capaian Kinerja Pemerintah Kota Pontianak Serta Alternatif Solusi yang dilakukan di Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Keberhasilan/ Kegagalan	Penyebab	Solusi yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)	Keberhasilan pencapaian	Peningkatan kesadaran kepada pelaku usaha dan tenaga kerja mengenai pentingnya hubungan kerja yang harmonis dilindungi hak kerja serta perlindungan hak pekerja dan memberikan	Meningkatkan kompetensi mediator hubungan industrial melalui berbagai pelatihan terkait tugas pokok dan fungsinya



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

			kepastian tentang hak pekerja serta pengusaha melalui pelaksanaan program kerja hubungan industrial	
2.	Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan	Keberhasilan pencapaian	Peningkatan kepesertaan BPJS melalui penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja	Melakukan monitoring kepada perusahaan agar mematuhi aturan yang berlaku dalam pengelolaan perusahaannya

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

- a) Indikator Kinerja Utama Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dengan target 53% terealisasi sebesar 86%. Indikator ini mengalami keberhasilan pencapaian. Keberhasilan yang diraih antara lain disebabkan oleh adanya peningkatan kesadaran kepada pelaku usaha dan tenaga kerja mengenai pentingnya hubungan kerja yang harmonis dilingkungan kerja serta perlindungan hak pekerja dan memberikan kepastian tentang hak pekerja serta pengusaha melalui pelaksanaan program kerja hubungan industrial. Upaya yang dilakukan dalam mencapai keberhasilan pada indikator kinerja ini antara lain dengan meningkatkan kompetensi mediator hubungan industrial melalui berbagai pelatihan terkait tugas pokok dan fungsinya sehingga berbagai kegiatan mediasi yang dilakukan dapat membantu menyelesaikan kasus hubungan industrial dengan maksimal.
- b) Indikator Kinerja Utama Besaran Pekerja atau Buruh yang Menjadi Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan dapat terealisasikan sebesar 99% dari target 72%. Pada indikator ini mengalami keberhasilan pencapaian. Keberhasilan yang diraih antara lain disebabkan peningkatan kepesertaan BPJS melalui penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Upaya yang dilakukan selama tahun 2022 terkait indikator kinerja ini adalah melakukan monitoring kepada perusahaan agar mematuhi aturan yang berlaku dalam pengelolaan perusahaannya



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

6. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.3.5 berikut menyajikan Analisis Efisiensi Anggaran yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Utama.

Tabel 3.3.5
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	ANGGARAN			CAPAIAN KINERJA	TINGKAT EFISIENSI
			TARGET	REALISASI	%		
1	Terciptanya hubungan Industrial yang Harmonis	Hubungan Industrial	Rp. 148.862.000	Rp. 147.402.200	99,2%	100%	0,8%
Rata-Rata					99,2%	100%	

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

Apabila dibandingkan antara persentase realisasi anggaran sebesar 99,2% dan realisasi capaian kinerja sasaran sebesar 100%, maka pada sasaran ini tingkat efisiensi penggunaan sumber dayanya mencapai 0,8%. Hal ini terlihat dari capaian kinerja sasaran yang melebihi target yang telah ditetapkan namun dapat menggunakan anggaran seminimal mungkin sehingga dapat menghasilkan efisiensi anggaran.

Sumber pembiayaan kegiatan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak. Realisasi Belanja Langsung Bidang Tenaga Kerja untuk program hubungan industrial pada tahun anggaran 2022 mencapai Rp. 147.402.200,- atau 99,2% dari Pagu Rp. 148.862.000,-. Terdapat Efisiensi dari Anggaran yang sudah dialokasikan yaitu sebesar Rp. 1.459.800,- (0,8%).

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

Sasaran strategis Pemerintah Kota Pontianak adalah untuk Terciptanya hubungan industrial yang harmonis dengan Indikator Kinerja Utama yaitu Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dan Besaran Pekerja atau Buruh yang Menjadi Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan. Adapun analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja, dapat dilihat pada tabel 3.4.6 sebagai berikut :



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Tabel 3.4.6
Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan
Pencapaian Pernyataan Kinerja DISNAKER
Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM/ KEGIATAN	TARGET TAHUN 2021	REALISASI TAHUN 2021	ANALISA CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	PENJELASANAN GAGAL/ BERHASIL
1	Terciptanya hubungan Industrial yang Harmonis : a. Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB) b. Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan	1. Program Hubungan Industrial. Indikator sasaran Program : Persentase tenaga kerja yang dilindungi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Terdiri dari 2 kegiatan antara lain : ➤ Kegiatan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Kota Pontianak dengan indikator sasaran kegiatan jumlah kegiatan pembahasan permasalahan ketenagakerjaan . Terdiri dari 2 sub kegiatan : - Sub Kegiatan pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan di satu daerah kabupaten/kota dengan sasaran sub kegiatan jumlah peserta sosialisasi hubungan industrial yang harmonis. - - Sub Kegiatan pelaksanaan operasional lembaga Kerjasama Tripartit Kota dengan sasaran sub kegiatan jumlah pembahasan permasalahan ketenagakerjaan ➤ Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 daerah kabupaten/ kota dengan indikator kegiatan jumlah dokumen kebijakan dan regulasi perizinan dan penanaman modal. Terdiri dari 2 sub kegiatan : - Sub Kegiatan Pengesahan peraturan Perusahaan bagi Perusahaan dengan indikator sub kegiatan terlaksananya kegiatan penyebaran berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	35 peserta 12 kali 1 kali	35 peserta 12 kali 1 kali	100% 100% 100%	Realisasi indikator kegiatan sebanyak 35 peserta sama dengan target yang telah ditetapkan yaitu 35 peserta. Analisa capaian indikator kinerja sebesar 100%. Indikator kinerja masuk pada kategori Sangat Berhasil. Realisasi indikator kegiatan sebanyak 12 kali sama dengan target yang telah ditetapkan yaitu 12 kali. Analisa capaian indikator kinerja sebesar 100%. Indikator kinerja masuk pada kategori Sangat Berhasil. Realisasi indikator kegiatan sebanyak 1 kali sama dengan target yang telah ditetapkan yaitu 1 kali. Analisa capaian indikator kinerja sebesar 100%. Indikator kinerja masuk pada kategori Sangat Berhasil.



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

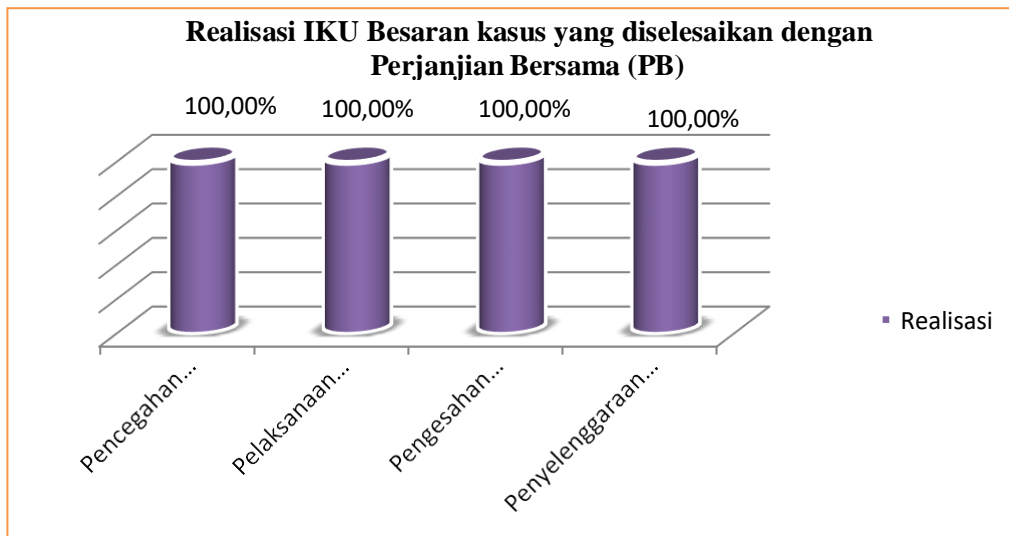
		- Sub Kegiatan pendataan dan informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan dengan sasaran sub kegiatan peningkatan kesepesertaan kesejahteraan tenaga kerja dalam kesepesertaan BPJS ketenagakerjaan pendataan kebutuhan hidup layak (KHL)	60 Perusahaan	60 Perusahaan	100%	Realisasi indikator kegiatan sebanyak 60 perusahaan sama dengan target yang telah ditetapkan yaitu 60 perusahaan. Analisa capaian indikator kinerja sebesar 100%. Indikator kinerja masuk pada kategori Sangat Berhasil.
--	--	---	---------------	---------------	------	--

Sumber : DISNAKER Kota Pontianak Tahun 2022

a) Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)

Capaian indikator kinerja pada IKU Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama di tahun 2022 sebesar 162%. Keberhasilan pencapaian indikator kinerja didukung oleh beberapa program kerja dan kegiatan yang dilaksanakan dengan hasil yang baik sepanjang tahun 2022. Persentase realisasi capaian kinerja pendukung IKU Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dapat dilihat pada Grafik 3.4.1 sebagai berikut :

Grafik 3.4.1
Grafik Persentase Capaian Kinerja Pendukung Indikator Kinerja Utama
Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)
Tahun 2022



Sumber: Data Bidang Tenaga Kerja DISNAKER Tahun 2022

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak telah melakukan beberapa alternatif solusi untuk besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) di tahun 2022, diantaranya adalah sebagai berikut :



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

a. Melaksanakan Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota

Kegiatan sosialisasi Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota bertujuan Mencegah pemutusan hubungan kerja. Jika terjadi perselisihan dan PHK maka wajib dilakukan Bipartit/ musyawarah untuk mufakat agar tetap dapat menjaga hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja di organisasi/ perusahaan. Tujuan dari kegiatan ini antara lain :

- Memberikan Perlindungan hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja
- Memberikan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, bagi pihak pekerja dan pengusaha jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja
- Untuk dapat mencapai ketenangan bekerja, diperlukan Perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam bekerja.

Kegiatan ini diikuti sebanyak 30 perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan yaitu 30 perusahaan (capaian kinerja sebesar 100%). Adapun narasumber dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Kegiatan dilaksanakan melalui sosialisasi dalam bentuk ceramah dan tanya jawab yang dilaksanakan pada tanggal 3 November 2022. Diharapkan melalui pelaksanaan kegiatan ini hasil yang akan diperoleh dapat mengurangi mengurangi angka pengangguran di Kota Pontianak.

Gambar 3.15



Sosialisasi

Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan



b. Melaksanakan Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Kota

Maksud dari dilakukannya kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Kota adalah untuk menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/ buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum adalah upah terendah atau sebagai jaring pengaman dan untuk tenaga kerja yang bekerja 0 tahun sampai 1 tahun dan upah minimum merupakan upah tanpa tunjangan; atau upah pokok dan tunjangan tetap. Tujuan dari kegiatan ini antara lain untuk memberikan perlindungan bagi hak pekerja dan memberikan kepastian tentang hak pekerja serta pengusaha.

Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan dalam bentuk rapat-rapat dari Januari sampai Desember 2022 sesuai dengan target yang telah ditetapkan yaitu selama 12 bulan (capaian kinerja 100%). Adapun peserta kegiatan terdiri dari unsur Asosiasi Pekerja, unsur Asosiasi Pengusaha dan unsur Pemerintah.

Setelah diperoleh nilai rata-rata kebutuhan hidup layak akan dilakukan rapat paripurna guna melakukan penyesuaian Upah Minimum Kota Pontianak Tahun 2022 dengan menggunakan perhitungan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada bulan November 2022 dan memberikan Rekomendasi Upah Minimum Kota Pontianak untuk Tahun 2022 ke Gubernur Kalimantan Barat yang akan berlaku mulai Januari 2022. Hasil yang diperoleh dari kegiatan ini yaitu rekomendasi serta dikeluarkannya Upah Minimum Kota Pontianak untuk Tahun 2022 oleh Gubernur.



Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022

Gambar 3.16



Rapat Penyusunan Upah Minimum Kota Pontianak Tahun 2022





**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

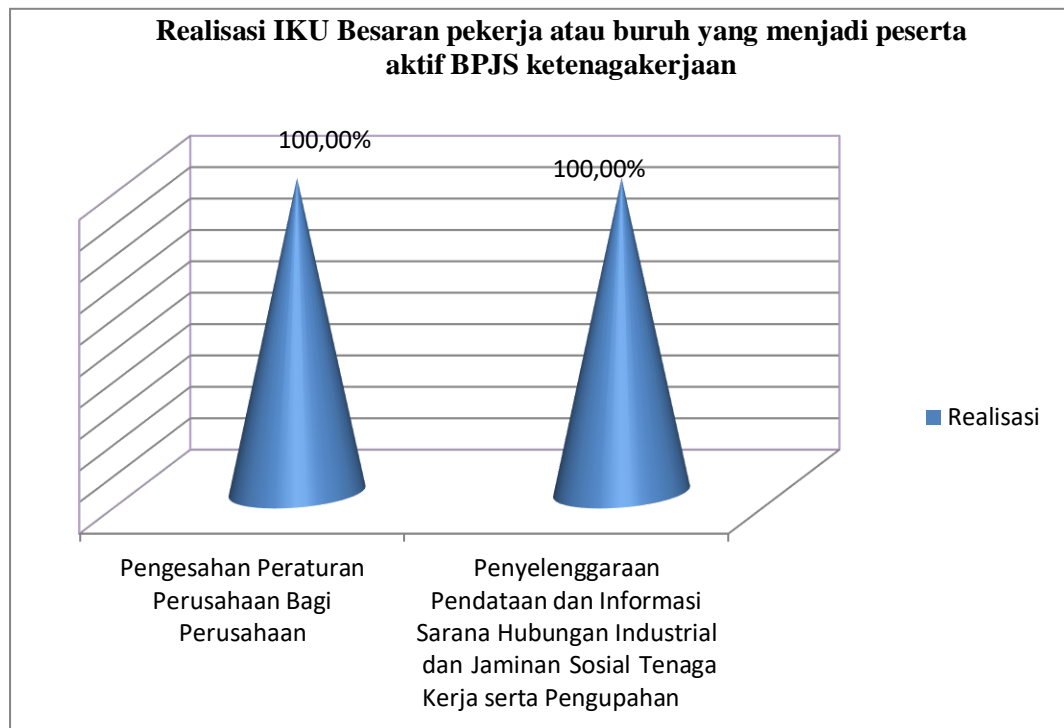


b) Besaran Pekerja atau Buruh yang Menjadi Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan

Capaian indikator kinerja pada Besaran Pekerja atau Buruh yang Menjadi Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2022 sebesar 99%. Persentase capaian indikator kinerja mengalami keberhasilan dimana realisasi kinerja melampaui target yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini didukung oleh 2 (dua) program kerja kegiatan yang masing-masing telah mencapai target yang ditetapkan. Capaian kinerja kegiatan pendukung Indikator Kinerja Utama Besaran Pekerja atau Buruh yang Menjadi Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat pada Grafik sebagai berikut :



Grafik 3.4.2
Grafik Persentase Capaian Kinerja Pendukung Indikator Kinerja Utama
Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan



Sumber: Data Bidang Tenaga Kerja DISNAKER Tahun 2022

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak telah melakukan beberapa alternatif solusi untuk besaran kasus yang diselesaikan dengan Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan di tahun 2022, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Melaksanakan Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan

Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan Di Kota Pontianak bermaksud untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta



**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
Dinas Tenaga Kerja
Kota Pontianak
Tahun 2022**

meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tujuan Kegiatan ini adalah memberikan kepastian tentang hak dan kewajiban para pihak serta memberikan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha bagi pihak pekerja dan pengusaha jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Untuk dapat mencapai ketenangan bekerja, diperlukan kesejahteraan berupa perlindungan dalam bekerja.

Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan Di Kota Pontianak dilaksanakan sebanyak 1 kali kegiatan sesuai dengan target kegiatan 1 kali pelaksanaan sehingga capaian kinerja telah terpenuhi 100%. Kegiatan dilaksanakan melalui sosialisasi dalam bentuk ceramah dan Tanya Jawab yang dilaksanakan pada tanggal 23 Agustus 2022 dan diikuti sebanyak 30 perusahaan. Adapun narasumber dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Kegiatan.

Diharapkan kegiatan ini dapat dilaksanakan setiap tahun dengan menambah kapasitas kegiatan. Sehingga Setelah kegiatan ini berlangsung diharapkan kepada perusahaan untuk segera membuat dan mengesahkan Peraturan Perusahaannya. Karena ada perusahaan sudah membuat aturan tetapi tidak disahkan sehingga saat terjadinya pemutusan hubungan kerja aturan tersebut belum sah sebagai dasar pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya peraturan perusahaan, buku tersebut dibagikan kepada pekerja sehingga pekerja merasa hak dan kewajibannya sudah diatur dan membuat pekerja tenang dalam bekerja. Dengan Peningkatan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka pekerja dan pengusaha akan memahami hak dan kewajiban sehingga hubungan kerja berjalan dengan kondusif.

Gambar 3.17



Sosialisasi Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

b. Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan

Pelaksanaan kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan memiliki maksud dan tujuan untuk meningkatkan kepesertaan serta memberikan Kesejahteraan, ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, bagi pihak pekerja dan pengusaha serta memberikan perlindungan, jika terjadi kecelakaan kerja, meninggal, diputuskan hubungan kerja, pensiun. Untuk dapat mencapai ketenangan bekerja, diperlukan kesejahteraan berupa perlindungan dalam bekerja.

Pemerintah Kota Pontianak sangat memperhatikan urusan ketenagakerjaan salah satunya adalah mengenai Jaminan Sosial bagi tenaga kerja di Kota Pontianak. Dalam keberlangsungan sebuah usaha Tenaga Kerja adalah aset sekaligus mitra dalam mengembangkan produktivitas perusahaan.

Masih terdapat Perusahaan yang belum memberikan jaminan Perlindungan kepada Tenaga Kerjanya, untuk itu peran pemerintah

khususnya Dinas yang membidangi ketenagakerjaan dalam hal ini DISNAKER Kota Pontianak melakukan kegiatan peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Untuk meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Pontianak telah dibentuk Tim Koordinasi Peningkatan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari beberapa unsur yaitu Kejaksaan Negeri Pontianak, Kepolisian Daerah Kalimantan Barat, UPT Pengawas

Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pontianak serta Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak, Tim tersebut melakukan pendataan di beberapa perusahaan mulai dari bulan Februari sampai dengan Mei 2022.

Selain memberikan manfaat bagi tenaga kerja, pemberian jaminan sosial juga memberikan manfaat bagi Perusahaan. Bagi perusahaan yang mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan dan terdapat pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, hal tidak lagi sepenuhnya menjadi tanggungan perusahaan karena BPJS Ketenagakerjaan telah menyediakan jaminan sosial bagi hal tersebut.

Untuk itu pemberian jaminan sosial merupakan hak mendasar Pekerja. Pemberian jaminan sosial ini akan menciptakan ketenangan, semangat, dedikasi dan sikap loyal bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya yang tentu akan memberikan dampak positif pada produktivitas sebuah usaha

Kecelakaan Kerja merupakan hal yang bisa terjadi kapan saja dan pada siapa saja, ada beberapa Kecelakaan Kerja yang terjadi dan ,mengakibatkan Pekerja mengalami cacat total sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya bahkan ada yang sampai mengakibatkan Kematian. Dalam hal terjadi kecelakaan kerja terhadap Pekerja, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan memberikan jaminan sosial

Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Serta Pengupahan Pontianak Tahun 2022 diikuti sebanyak 60 perusahaan yang telah memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 60 perusahaan (capaian kinerja 100%). Adapun

Sosialisasi kepada perusahaan dilaksanakan pada tanggal 22 Agustus 2022 dan 23 Agustus 2022. Diharapkan kegiatan ini dapat dilaksanakan setiap tahun dengan menambah kapasitas sosialisasi kegiatan serta pendataan sehingga perlindungan bagi tenaga kerja di kota Pontianak dapat terpenuhi dengan meningkatnya jumlah kepesertaan jaminan sosial. Selain itu melalui pelaksanaan kegiatan ini diharapkan agar perusahaan untuk segera mendaftarkan tenaga kerja yang sebagian besar belum didaftarkan dan yang melaporkan upah hanya berdasarkan UMK. Adapun tenaga kerja selain tenaga kerja yg bersifat tetap, kepada tenaga kerja harian, tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (tenaga kontrak), tenaga magang, tenaga borongan dan tenaga harian lepas wajib diberikan perlindungan kesejahteraan sehingga dapat meningkatkan ketenangan dalam bekerja.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022 dapat dilaksanakan sesuai dengan Kebijakan, Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak tahun 2024 – 2026.

Sebagai bagian penutup dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa selama tahun 2022 dari sasaran yang ditetapkan dalam rencana kinerja secara garis besar dapat mencapai target. Dari 2 (dua) sasaran strategis yang telah ditetapkan dan 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama dalam penetapan kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa 3 (tiga) indikator kinerja utama telah memenuhi target yang telah ditetapkan. Secara garis besar pencapaian sasaran tersebut termasuk dalam kategori Sangat Berhasil.

Adapun Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja tahun 2022 adalah sebagai berikut

- Sasaran Meningkatnya Penyerapan tenaga kerja Yang Optimal, sasaran ini diarahkan untuk mewujudkan tujuan misi “Meningkatkan Kesempatan Kerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, dengan indikator sebagai berikut :
 - Rasio penduduk yang bekerja ditargetkan 91% dapat terealisasi 90,08% dan capaian kinerjanya sebesar 99% (Sangat Berhasil). Pada indikator ini, realisasi belum memenuhi target yang ditetapkan.
2. Sasaran Terciptanya hubungan Industrial yang Harmonis, sasaran ini diarahkan untuk mewujudkan tujuan misi “Meningkatkan Kesempatan Kerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis, dengan indikator sebagai berikut :
- Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB) ditargetkan 53% dapat terealisasi 86% dan capaian kinerjanya sebesar 162% (Sangat Berhasil). Pada indikator ini, realisasi telah memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan.
 - Besaran pekerja atau buruh yang menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan ditargetkan 72% dapat terealisasi 99% dan capaian kinerjanya sebesar 138% (Sangat berhasil). Pada indikator ini, realisasi telah memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan.

Keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan tercapainya 2 (dua) sasaran tersebut didukung 3 (Tiga) program, 8 (Delapan) kegiatan dan 11 (sebelas) sub kegiatan. Pembiayaan terhadap program-program dan kegiatan-kegiatan tersebut diperoleh dari dana APBD tahun 2022 sebesar Rp. 673.586.020,- dengan realisasi sebesar Rp. 565.041.568,- atau 83,89%.

Selain itu, keberhasilan merealisasikan target-target kinerja yang telah ditetapkan tersebut, tidak terlepas dengan adanya upaya kerja keras Dinas Tenaga Kerja serta dukungan dan partisipasi dari seluruh komponen masyarakat baik pelaku usaha maupun masyarakat pada umumnya yang berkepentingan dalam memenuhi program-program pembangunan pemerintah yang telah direncanakan. Sasaran yang menjadi perhatian utama adalah Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang Optimal, sehingga terwujudnya prinsip-prinsip “*Good Governance*” dalam penyelenggaraan pemerintahan.

B. SARAN

Untuk mengoptimalkan capaian sasaran Dinas Tenaga Kerja Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan mengantisipasi perubahan yang akan terjadi pada masa mendatang maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

- Menambah jumlah pegawai yang ada pada DISNAKER Kota Pontianak untuk menunjang kinerja yang lebih baik dan maksimal.
- Mendukung secara optimal pencapaian sasaran kinerja DISNAKER Kota Pontianak melalui pelaksanaan berbagai kegiatan yang menunjang kebijakan pokok dan kebijakan strategis serta kebijakan operasional pembangunan yang diharapkan.

