



LAPORAN KINERJA

**DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN
TAHUN 2023**

**MEDAN
2024**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023. Laporan LKjIP ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Walikota Medan Nomor 59 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan.

Penyusunan laporan ini merupakan upaya kami untuk menginformasikan pertanggungjawaban kinerja yang telah dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selama Tahun 2023, sebagai konsistensi kami terhadap komitmen untuk menciptakan transparansi yang merupakan pilar terwujudnya Tata Pemerintahan yang baik. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 memuat informasi tentang Penyelenggaraan Pemerintahan, Pelaksanaan Kebijakan Program dan Kegiatan, serta Pencapaian Sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan kurun waktu Tahun 2021-2026.

Hasil pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan kota Medan tidak terlepas dari dukungan semua pihak yakni masyarakat, swasta dan aparat Pemerintah Daerah baik dalam perumusan kebijakan, maupun dalam implementasi serta pengawasannya.

Medan, 21 Februari 2023

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN**

**ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP, M.SP
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19801023 199912 1 001**

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan Pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan sasaran strategis yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Medan, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan Visi dan Misi Kota Medan, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan baik pada tingkat Daerah, Provinsi maupun Nasional.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tersebut diatas, diharapkan dapat menjadi pedoman untuk pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggungjawab serta bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme.

Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari Pencapaian Kinerja, Realisasi Pencapaian

Indikator Kinerja Utama dan Sasaran dengan Target yang telah ditetapkan.

B. DASAR HUKUM

1. Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 7 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 8 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kota Medan Tahun 2008-2028;

10. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan
11. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Medan Tahun 2021 – 2026;
12. Peraturan Walikota Medan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Medan Nomor 30 tahun 2014 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah Kota Medan
13. Peraturan Walikota Medan Nomor 59 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan
14. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 48 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026
15. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah;

C. MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Walikota Medan Nomor 59 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan. Peraturan tersebut memberikan tuntunan kepada semua Instansi Pemerintah untuk menyiapkan LKIP, sebagai laporan dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang digunakan untuk mencapai target kinerja diukur berdasarkan realisasi data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, diikhtisarkan, sesuai dengan sasaran strategis untuk dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Tujuan pelaporan kinerja memberikan informasi kinerja yang terukur kepada masyarakat atas kinerja yang telah dicapai dan seharusnya dicapai serta yang belum dicapai untuk melakukan upaya berkesinambungan bagi peningkatan kinerja. Salah satu dasar penerapan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja untuk menjamin adanya peningkatan pelayanan publik dan peningkatan akuntabilitas. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara pencapaian kinerja dengan target yang dilakukan secara berkala setiap tahun. Pengukuran dan perbandingan kinerja menggambarkan posisi kinerja yang dicapai untuk pencapaian sasaran strategis. Untuk itu perjanjian kinerja harus mengacu kepada sasaran yang dilengkapi dengan indikator kinerja yang relevan dan terukur. Perjanjian kinerja juga harus dilengkapi dengan rencana aksi yang menguraikan secara rinci berbagai aktivitas yang akan dilakukan serta alokasi anggaran yang akan digunakan. Agar rencana aksi dan target-target dapat dicapai, perlu dilakukan monitoring secara konsisten dan melaksanakan evaluasi keberhasilan pelaksanaan program sehingga dapat memberikan umpan balik bagi perbaikan kinerja dengan berorientasi pada hasil (outcome) yang manfaatnya dapat dirasakan secara nyata oleh masyarakat.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan arah yang jelas sesuai dengan prioritas daerah dalam upaya perencanaan target target jangka pendek dan menengah yang berorientasi pada outcome. Sasaran yang dilengkapi indikator kinerja utama yang relevan, spesifik, terukur dan benar-benar sesuai dengan tugas Dinas Ketenagakerjaan untuk memudahkan penguraian kedalam Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi yang akan dilakukan serta untuk memudahkan dalam upaya merancang berbagai kegiatan yang berorientasi pada hasil.

Penerapan anggaran berbasis kinerja merupakan kewajiban Dinas Ketenagakerjaan untuk mempertanggungjawabkan kinerja pada tahun sebelumnya dengan Perjanjian Kinerja sebelum mengajukan anggaran pada tahun berikutnya dan memastikan bahwa setiap pengajuan anggaran mengacu pada kegiatan-kegiatan yang tidak hanya menghasilkan output tetapi juga menghasilkan outcome yang relevan dan

dapat diukur dengan upaya pencapaian sasaran Dinas Ketenagakerjaan. Perjanjian Kinerja menjadi instrumen manajemen kinerja untuk melakukan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja Perangkat Daerah dan individu, pemberian reward atau punishment, serta mendorong pemanfaatan hasil evaluasi untuk kepentingan perbaikan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) memiliki dua fungsi utama, yaitu:

Pertama : Laporan akuntabilitas kinerja, merupakan sarana bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh *stakeholders* (Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI)

Kedua : Laporan akuntabilitas kinerja, merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang.

Dua fungsi utama LKjIP tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian LKjIP Perangkat Daerah. Dengan demikian, maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian LKjIP Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 mencakup beberapa aspek, yaitu:

1. Aspek Akuntabilitas Kinerja untuk keperluan eksternal organisasi, menjadikan LKjIP Tahun 2023 sebagai sarana pertanggungjawaban Ketenagakerjaan Kota Medan atas capaian kinerja Tahun 2023. Esensi capaian kinerja tersebut merujuk pada sampai sejauhmana sasaran strategis telah dicapai sampai dengan Tahun 2023;
2. Aspek Manajemen Kinerja untuk keperluan internal organisasi, menjadikan LKjIP Tahun 2023 sebagai sarana evaluasi kinerja di masa datang. Untuk setiap celah kinerja yang ditemukan, Ketenagakerjaan Kota Medan merumuskan strategis pemecahan masalahnya sehingga capaian kinerja Ketenagakerjaan Kota Medan

dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, juga menjadi instrument pemberian reward atau punishment.

D. GAMBARAN UMUM DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Kota Medan merupakan pusat pemerintahan Daerah Tingkat I Sumatera Utara yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Deli Serdang disebelah utara, selatan, barat dan timur. Berdasarkan dari Badan Pusat Statistik, Kota Medan mempunyai luas wilayah sekitar 265,10 Km² yang terdiri dari 21 kecamatan serta 151 kelurahan dan sebagian besar wilayah Kota Medan merupakan dataran rendah yang merupakan tempat pertemuan dua sungai penting yaitu Sungai Babura dan Sungai Deli.

1. Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan

Sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 97 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 25 Tahun 2023 tentang rincian tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok yakni merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan urusan pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai fungsi:

- Perumusan Kebijakan Teknis
- Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum
- Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas Tugas lain yang diberikan oleh Walikota
- Pelaksanaan Tugas sesuai Visi Misi Walikota Medan

2. Struktur Organisasi

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan

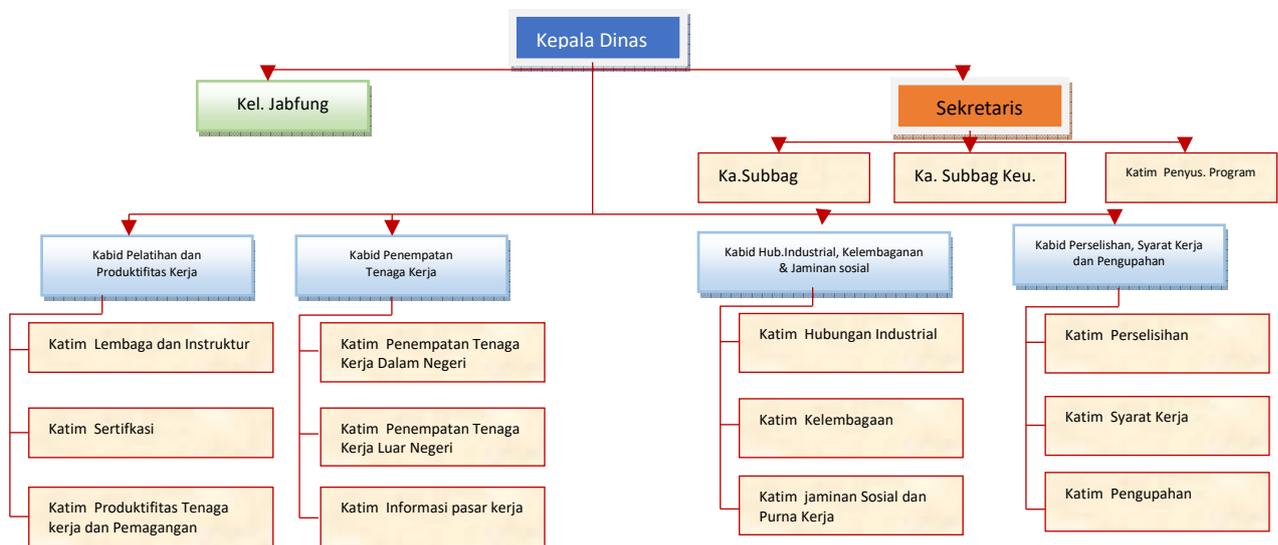
Perangkat Daerah Kota Medan. Kemudian Peraturan Walikota Medan Nomor 97 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 25 Tahun 2023 tentang rincian tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, maka Susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Sub bagian umum dan kepegawaian
 - 2) Sub bagian keuangan
 - 3) Tim kerja lingkup penyusunan program
 - 4) Jabatan Fungsional
 - 5) Jabatan Pelaksana
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja
 - 1) Tim kerja lingkup Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
 - 2) Tim kerja lingkup Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri
 - 3) Tim kerja lingkup Informasi Pasar kerja dan Ketrasmigrasi
 - 4) Jabatan Fungsional
 - 5) Jabatan Pelaksana
- d. Bidang Pelatihan dan Produktifitas Kerja
 - 1) Tim kerja lingkup Lembaga dan instruktur
 - 2) Tim kerja lingkup Sertifikasi
 - 3) Tim kerja lingkup produktifitas dan pemagangan
 - 4) Jabatan Fungsional
 - 5) Jabatan Pelaksana
- e. Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial
 - 1) Tim kerja lingkup Lembaga Hubungan Industrial
 - 2) Tim kerja lingkup Kelembagaan
 - 3) Tim kerja lingkup Jaminan Sosial dan purna kerja
 - 4) Jabatan Fungsional
 - 5) Jabatan Pelaksana

- f. Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan
- 1) Tim kerja lingkup Perselisihan
 - 2) Tim kerja lingkup Syarat Kerja
 - 3) Tim kerja lingkup Pengupahan
 - 4) Jabatan Fungsional
 - 5) Jabatan Pelaksana

Adapun Struktur Organisasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sesuai Peraturan Wali Kota Medan Nomor 25 Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Gambar 1
Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023



3. Sumber Daya Manusia Dinas Ketenagakerjaan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat *penting* bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai salah satu unit organisasi perangkat daerah juga didukung oleh SDM yang handal, profesional dan kompeten.

Berdasarkan data kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Tahun 2023 Jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang berstatus ASN sebanyak 56 orang, terdiri dari laki-laki 29 orang dan perempuan 27 orang.

Berdasarkan Jabatan yang ada, ASN Dinas Ketenagakerjaan mengisi 3 kelompok jabatan yaitu jabatan struktural, Fungsional dan Pelaksana. Untuk jabatan struktural terdiri dari Kepala Dinas (Eselon IIB) sebanyak 1 orang, Sekretaris (Eselon III-A) sebanyak 1 orang, Kepala Bidang (Eselon III-B) sebanyak 4 orang dan Kepala Sub bagian (Eselon IV-A) sebanyak 2 orang. Untuk Jabatan Fungsional terdiri dari JF Mediator sebanyak 14 orang, JF Pengantar Kerja sebanyak 5 orang, JF Instruktur sebanyak 4 orang, JF Perencana sebanyak 2 orang, JF Pranata Komputer sebanyak 3 orang dan JF Arsiparis sebanyak 2 orang. Dan untuk jabatan pelaksana sebanyak 22 orang.

Berdasarkan kualifikasi pendidikan, ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memiliki tingkat pendidikan yaitu Pendidikan S-2 sebanyak 16 orang, S-1 sebanyak 35 orang, D-3 sebanyak 3 orang dan SLTA sebanyak 2 orang.

Secara terperinci, komposisi ASN Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berdasarkan jabatan, tingkat pendidikan dan golongan ruang sebagaimana ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Menurut Jabatan Struktural dan Fungsional
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

No	Kualifikasi Jabatan	Pejabat Struktural		Pejabat Fungsional	
		L	P	L	P
1	Kepala Dinas	1 orang	-	-	-
2	Sekretaris	1 orang	-	-	-
3	Kepala Bidang	3 orang	1 orang	-	-
4	Kepala Sub Bagian	1 orang	1 orang	-	-
5	Staf	10 orang	9 orang	-	-
6	Mediator (3 orang merangkap Subkor)	-	-	5 orang	9 orang
7	Pengantar Kerja (3 orang merangkap Subkor)	-	-	1 orang	4 orang
8	Instruktur (3 orang merangkap Subkor)	-	-	2 orang	2 orang
9	Perencana (1 orang merangkap Subkor)	-	-	2 orang	-
10	Arsiparis	-	-	1 orang	-

No	Kualifikasi Jabatan	Pejabat Struktural		Pejabat Fungsional	
		L	P	L	P
11	Pranata Komputer	-	-	3 orang	-
	<i>Jumlah</i>	<i>26 orang</i>	<i>11 orang</i>	<i>14 orang</i>	<i>14 orang</i>
	<i>Total</i>	<i>56 orang</i>			

Tabel 1.2.

**Komposisi Pegawai Menurut Strata Pendidikan
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2023**

No	Kualifikasi Pendidikan	Laki-laki	Perempuan
1	SD	-	-
2	SLTP/MTs	-	-
3	SLTA/SMK/MA	1 orang	1 orang
4	D - III	-	2 orang
5	S-1	18 orang	19 orang
6	S-2	10 orang	5 orang
	<i>Jumlah</i>	<i>19 orang</i>	<i>26 orang</i>

Tabel 1.3.

Komposisi Pegawai Menurut Golongan Tahun 2023

No	Kualifikasi Golongan	Laki-laki	Perempuan
1	Golongan I	-	
2	Golongan II	1 orang	1 orang
3	Golongan III	20 orang	20 orang
4	Golongan IV	8 orang	6 orang
	<i>Jumlah</i>	<i>29 orang</i>	<i>27 orang</i>

4. Sarana dan Prasarana (Aset)

Sarana dan prasarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sarana dan prasarana sangat berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian kerja ASN, karena sarana dan prasarana merupakan aspek yang sangat mendukung dalam proses kegiatan kantor. Dengan adanya sarana dan prasarana yang cukup dan memadai, ASN akan lebih mudah dan efektif dalam menyelesaikan tugasnya dan kepuasan kerja pun akan tercapai. Selain dalam hal pencapaian kinerja, sarana dan prasarana yang ada akan membuat ASN nyaman dalam bekerja. Untuk itu, sarana dan prasarana kantor merupakan hal yang sangat mendukung dan harus sangat diperhatikan karena mempunyai pengaruh yang sangat besar.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai salah satu organisasi perangkat daerah juga berupaya untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana prasarana kantor yang akan mendukung kegiatan

pelayanan serta pencapaian kinerja program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data rekapitulasi aset yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2023, kondisi sarana prasarana yang dikelola oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagaimana ditunjukkan tabel berikut :

Tabel 1.4
Daftar Sarana Prasarana Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Tahun 2023

No.	Nama Barang	Jumlah	
1	Pompa Air	1	unit
2	Kendaraan Dinas Bermotor Lain-lain#	2	unit
3	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)	2	unit
4	Sepeda Motor	11	unit
5	Air Conditioning Unit (Alat Ukur)	8	unit
6	Lemari Penyimpan	1	unit
7	Rak-Rak Penyimpan	1	unit
8	Garpu	1	buah
9	Mesin Ketik Listrik Potable (11-13 Inchi)	1	unit
10	Mesin Penghitung Uang	1	unit
11	Lemari Besi/Metal	17	unit
12	Rak Besi	3	unit
13	Filing Cabinet Besi	36	unit
14	Filing Cabinet Kayu	3	unit
15	Brandkas	2	unit
16	CCTV - Camera Control Television System	1	unit
17	Alat Penghancur Kertas	5	unit
18	Mesin Absensi	1	unit
19	LCD Projector/Infocus	1	unit
20	Papan Nama Instansi	1	unit
21	Meja Kerja Kayu	12	unit
22	Kursi Besi/Metal	15	unit
23	Meja Rapat	2	unit
24	Meja Resepsionis	2	unit
25	Meja 1/2 Biro	13	unit
26	Kursi Rapat	93	unit
27	Kursi Putar	22	unit
28	Kursi Lipat	19	unit
29	Meja Komputer	4	unit
30	Sofa	7	unit
31	Meja Tulis	3	unit
32	Jam Mekanis	8	unit
33	Lemari Es	1	unit
34	A.C. Window	15	unit
35	A.C. Split	2	unit
36	Kipas Angin	5	unit
37	Exhause Fan	7	unit
38	Televisi	14	unit

No.	Nama Barang	Jumlah	
39	Sound System	2	unit
40	Stabilisator	1	unit
41	Camera film	1	unit
42	Dispenser	18	unit
43	Handy Cam	1	unit
44	Tangga	1	unit
45	Meja Kerja Pejabat Eselon III	7	unit
46	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	17	unit
47	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	5	unit
48	Meja Rapat Pejabat Eselon II	1	unit
49	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	24	unit
50	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	35	unit
51	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	6	unit
52	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	19	unit
53	Video Monitor	1	unit
54	Camera Digital	1	unit
55	Handphone	1	unit
56	Sendok Cetak	1	unit
57	Waskom 400 Meter Stainlis	1	unit
58	Mesin Spesial Optical Efek Printer	1	unit
59	Tunnel Kiln (Listrik)	6	unit
60	Personal Computer(Alat Laboratorium)	9	unit
61	Alat Pemadam Kebakaran	2	unit
62	Mangkok Porselin	6	unit
63	Gelas Minum	24	unit
64	Lampu Pijar	1	unit
65	Pisau	2	unit
66	P.C Unit	22	unit
67	Laptop	31	unit
68	Note Book	3	unit
69	Tablet PC	5	unit
70	Peralatan Mainframe Lain-lain#	1	unit
71	Printer (Peralatan Personal Komputer)	33	unit
72	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	17	unit
73	Server	2	unit
74	Peralatan Jaringan Lain-lain#	3	unit

Sumber Data : Dinas Ketenagakerjaan

5. Kondisi Ketenagakerjaan Kota Medan

Berdasarkan data BPS, kondisi ketenagakerjaan di Kota Medan Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Keadaan Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2022

Komposisi Penduduk	Penduduk		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
(1)	(2)	(3)	(4)
I. Usia Kerja	892 654	927 093	1 819 747
A. Angkatan Kerja	703 519	428 955	1 132 474
1. Bekerja	638 728	393 041	1 031 769
2. Pengangguran	64 791	35 914	100 705
B. Bukan Angkatan Kerja	189 135	498 138	687 273
1. Sekolah	89 992	111 434	201 426
2. Mengurus Rumah Tangga	37 770	355 845	393 615
3. Lainnya	61 373	30 859	92 232
II. Bukan Usia Kerja	349 659	325 106	674 765
Medan	1 242 313	1 252 199	2 494 512
% Bekerja Terhadap Angkatan Kerja	90,79	91,63	91,11
% Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	78,81	46,27	62,23
% Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	9,21	8,37	8,89

Sumber : Sakernas Agustus 2022

E. ISU – ISU STRATEGIS

Dinas sKetenagakerjaan Kota Medan mempunyai tugas dan tantangan berat di masa depan. Sebagai institusi yang diharapkan mampu menjadi ujung tombak pengurangan pengangguran perannya diharapkan menjadi optimal. Banyak tantangan yang dihadapi dan tuntutan yang harus dipenuhi. Situasi perekonomian mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap bidang ketenagakerjaan melalui penciptaan lapangan kerja dan penurunan pengangguran.

Beberapa isu penting yang ada saat ini yang terkait dengan ketenagakerjaan dan menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam merealisasikan sekaligus mewujudkan peningkatan capaian kinerja pada tahun - tahun berikutnya sesuai target yang ditetapkan, yaitu antara lain :

a. Isu penting yang menjadi tantangan

- Pemenuhan tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang kompeten
- Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja, maupun antara pekerja dengan serikat pekerja.

- Peningkatan cakupan jaminan sosial bagi tenaga kerja
- Pemenuhan kemudahan akses informasi pasar kerja
- Revolusi industri 4.0 yang berpotensi pemanfaatan Artificial Inteligency (AI)

b. Isu penting yang menjadi peluang

- Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju membuka peluang untuk terbukanya kerja baru.
- Pemanfaatan digitalisasi dalam memberikan pelayanan secara optimal, mudah dan cepat
- Tersedianya penduduk usia produktif yang berlimpah sebagai dampak dari bonus demografi.
- Terbukanya era globalisasi yang semakin memberi peluang kerja antar negara

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan gambaran umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, struktur dan tata kerja, maksud dan tujuan Laporan Kinerja (LKj) serta sistematika penyusunan Laporan Kinerja (LKj)

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Menguraikan Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja dan Target Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Menguraikan pencapaian realiasi kinerja Tahun 2023, analisis dan evaluasi capaian kinerja (hambatan/daya dukung dan solusi) yang akan diambil sebagai upaya perbaikan/peningkatan

kinerja untuk mewujudkan efisiensi penggunaan sumber daya yang diimplementasi keseluruhan program dan kegiatan di Tahun 2023 atas kegagalan dan keberhasilan masing masing sasaran, realisasi keuangan, juga pengungkapan prestasi/penghargaan yang diraih

BAB IV PENUTUP

Menggambarkan simpulan capaian kinerja tahun tersebut, Permasalahan dalam mencapai kinerja serta solusi/pemecahan masalah.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, bahwa Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di pusat dan daerah dengan melibatkan masyarakat. Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara

Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan perencanaan strategisnya dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dilaksanakan melalui pembangunan secara berkelanjutan, optimalisasi sumber daya dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan untuk menggerakkan potensi pembangunan daerah sesuai dengan kewenangan dan kewajiban dalam penyelenggaraan otonomi daerah dilakukan secara terencana dan terukur. Pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna akan dapat diwujudkan apabila didahului oleh adanya perencanaan yang terpadu, baik perencanaan jangka panjang, jangka menengah dan perencanaan tahunan. Sebagai kerangka perencanaan jangka panjang dijabarkan dengan perencanaan jangka menengah melalui penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026. Penjabaran lebih lanjut dalam perencanaan tahunan dituangkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah yang memuat program dan kegiatan prioritas dan plafon anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023.

A. Visi dan Misi Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026

Visi menggambarkan arah pembangunan dan kondisi masa depan, dalam visi pembangunan Kota Medan yang akan dicapai selama lima tahun mendatang (2021-2026) yaitu : **“Terwujudnya Masyarakat Kota Medan yang Berkah Maju dan Kondusif”**

Untuk pencapaian Visi pembangunan tersebut akan diimplementasikan melalui uraian Misi Kota Medan Tahun 2021-2026 yakni :

- ❖ **Misi 1: Medan Berkah.** Melalui Misi Medan Berkahakan mewujudkan Kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai-nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat. Misi pertama ini memiliki tujuan untuk meningkatkan nilai iman dan takwa pada seluruh lapisan masyarakat serta diimplementasikan dalam sendi-sendi kehidupan sosial bermasyarakat Kota Medan;
- ❖ **Misi 2: Medan Maju.** Melalui Misi Medan Maju akan memajukan kesejahteraan masyarakat melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan kesehatan yang modern dan terjangkau oleh semua. Misi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari peningkatan pelayanan pendidikan dan Kesehatan;
- ❖ **Misi 3: Medan Bersih.** Melalui Misi Medan Bersih akan menciptakan keadilan sosial melalui reformasi birokrasi yang bersih, profesional dan akuntabel berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata. Misi ini bertujuan mewujudkan keadilan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan mengedepankan tata kelola yang baik didukung sikap profesional dan akuntabel;
- ❖ **Misi 4: Medan Membangun.** Melalui Misi Medan Membangun akan tercipta pembangunan sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan agar terciptanya lapangan kerja, iklim kewirausahaan yang sehat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia;
- ❖ **Misi 5: Medan Kondusif.** Melalui Misi Medan Kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi segenap masyarakat kota

Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat;

- ❖ **Misi 6: Medan Inovatif.** Melalui Misi Medan Inovatif adalah mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan *human capital* dan sosial budaya; dan
- ❖ **Misi 7: Medan Beridentitas.** Melalui Misi Medan Beridentitas akan mewujudkan Kota Medan yang beradab, harmonis toleran dalam kemajemukan demokratis dan cinta tanah air. Misi ini bertujuan untuk melestarikan kemajemukan adat dan budaya kota Medan dalam bingkai persatuan dan kesatuan.

Dari penelaahan Visi dan Misi Pemerintah Kota Medan diatas memberikan gambaran dan keterlibatan serta peran serta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu pada **Misi ke -1** yaitu ***Medan Berkah yang ingin mewujudkan Kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai-nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat*** dan **Misi ke-6** yaitu ***Medan Inovatif yang ingin mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan human capital dan sosial budaya.***

Untuk melaksanakan Misi *Medan Berkah yang ingin mewujudkan Kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai-nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berperan aktif dari aspek **peningkatan kesejahteraan masyarakat** melalui peningkatan pendapatan. Upaya yang dilakukan yaitu meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja serta peningkatan hak-hak pekerja yang akan diintervensi melalui pelaksanaan program penempatan tenaga kerja dan program hubungan industrial.

Dan untuk melaksanakan Misi ***Medan Inovatif yang ingin mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan human capital dan sosial budaya***, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan akan mempersiapkan calon tenaga

kerja yang produktif melalui penyelenggaraan program pelatihan secara gratis bagi masyarakat.

B. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan untuk Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebanyak 3 (Tiga) sasaran strategis sebagaimana ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran dan Target Indikator Kinerja
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026

No.	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)					
1	Peningkatan penyerapan Tenaga kerja	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	39	40	42	45	48	50
2	Peningkatan Produktifitas Tenaga kerja	Meningkatnya Pencari Kerja/Tenaga Kerja Bersertifikat	Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian	89	90	92	93	94	95
3	Peningkatan hak-hak pekerja	Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	69	70	72	74	76	78

C. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Pemerintah Kota Medan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Pemerintah Daerah dan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah. Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Tahun 2021-2026

Sasaran Strategis (1)	Indikator Kinerja (2)	Formula (3)	Sumber Data (4)
Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang terdaftar dan mendapatkan pekerjaan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang terdaftar}} \times 100\%$	Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Meningkatnya Pencari Kerja/Tenaga Kerja Bersertifikat	Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang mendapat sertifikasi}}{\text{jumlah tenaga kerja yang dilatih}} \times 100\%$	Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	$\frac{\text{jumlah perusahaan yang menerapkan tata kerja yang layak}}{\text{Jumlah perusahaan terdaftar}} \times 100\%$	Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencana kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam

mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 mengacu pada dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2023, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

No (1)	Sasaran Strategis (2)	Indikator Kinerja (3)	Target (4)
1	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	42%
2	Meningkatnya Tenaga Kerja Bersertifikat	Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian	92%
3	Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	72%

Tabel 2.4
Program dan Anggaran yang mendukung Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 744.689.590,-	APBD
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.389.295.261,-	APBD
3	Program Hubungan Industrial	Rp. 1.446.641.474,-	APBD
T O T A L		Rp. 4.580.626.325	

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selaku pengembal amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Walikota Medan Nomor 59 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan misi dan visi Pemerintah Kota Medan.

A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Medan.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/618/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/618/2003, perhitungan persentase pencapaian rencana.

Tingkat Capaian perlu memperhatikan karakteristik komponen realisasi. Terdapat 2 (dua) kondisi tingkat capaian yaitu:

1. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus:

$$\text{Persentase} \\ \text{Pencapaian Rencana} \\ \text{Tingkat Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

2. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus:

$$\text{Persentase} \\ \text{Pencapaian Rencana} \\ \text{Tingkat Capaian} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Tingkat capaian kinerjanya dikelompokan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Tingkat Capaian Kinerja Dalam Skala Pengukuran Ordinal

Persentase	Tingkat Capaian Kinerja	Kode Warna (RGB)
>100 %	Melebihi Target	
=100 %	Tercapai/Sesuai Target	
<100 %	Tidak tercapai	

Penilaian capaian kinerja tersebut, ditandai dengan skala pengukuran ordinal evaluasi kinerja yang dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Melebihi Target

Untuk capaian kinerja diatas 100 % (>100%) ditandai dengan warna biru.

2. Tercapai / Sesuai Target

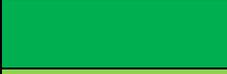
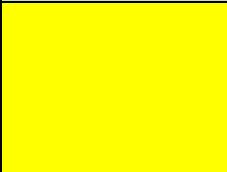
Untuk capaian kinerja 100,00% (=100%) ditandai dengan warna hijau.

3. Tidak Tercapai

Untuk capaian kinerja dibawah 100 % (<100%) ditandai dengan warna merah.

Predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja dengan pendekatan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Predikat Capaian Kinerja

Predikat	Nilai Angka	Interpretasi	Kode Warna
AA	>100	Sangat Memuaskan	
AA	>90-100		
A	>80-90	Memuaskan , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel	
BB	>70-80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal	
B	>60-70	Baik , Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.	

CC	>50-60	Cukup (Memadai) , Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.	
C	>30-50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.	
D	0-30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.	

Dalam penilaian kinerja tersebut, gradasi warna (skala persentase) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Sangat Memuaskan

- Untuk capaian kinerja di atas 100 % (>100%) ditandai dengan warna biru.
- Untuk capaian kinerja lebih dari 90% sampai dengan 100% (>90% - 100%) ditandai dengan warna hijau.

2. Memuaskan

Untuk capaian kinerja lebih dari 80,00% sampai dengan 90,00% (>80% - 90%) ditandai dengan warna hijau daun.

3. Sangat Baik

Untuk capaian kinerja lebih dari 70% sampai dengan 80% (>70% - 80%) ditandai dengan warna hijau muda.

4. Baik

Untuk capaian kinerja lebih dari 60% sampai dengan 70% (>60% - 70%) ditandai dengan warna kuning.

5. Cukup (Memadai)

Untuk capaian kinerja lebih dari 50% sampai dengan 60% (>50% - 60%) ditandai dengan warna jingga muda.

6. Kurang

Untuk capaian kinerja lebih dari 30% sampai dengan 50% (>30% - 50%) ditandai dengan warna jingga.

7. Sangat Kurang

Untuk capaian kinerja dari 0% sampai dengan 30% (0% - 30%) ditandai dengan warna merah.

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Dalam laporan ini, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Medan. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023, sebanyak 3 (tiga) sasaran strategis dengan 3 (tiga) indikator utama (outcome) dengan rincian sebagai berikut :

SASARAN 1 : Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan

Indikator ----→ Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan

SASARAN 2 : Meningkatnya Pencari Kerja/Tenaga Kerja Bersertifikat

Indikator ----→ Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh
Sertifikat Keahlian

SASARAN 3 : Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak

Indikator -----→ Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang
Layak

B. CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Dalam rangka mengukur dan meningkatkan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari Perangkat Daerah yang bersangkutan.

Sebagai upaya untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja, Pemerintahan Kota Medan melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Capaian Indikator Kinerja Utama ditentukan atas target yang akan dicapai dengan cara pengukuran atau formulasi yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	42	75,06	178,71
2	Meningkatnya Pencari Kerja/Tenaga Kerja Bersertifikat	Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian	92	99,31	107,94
3	Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	72	77,94	108,25

Dari Tabel 3.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa capaian ketiga Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 yaitu :

- ❖ Indikator 1 : Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan dengan capaian kinerja sebesar 178,71%
- ❖ Indikator 2: Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian dengan capaian kinerja sebesar 107,94 %
- ❖ Indikator 3 : Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak dengan capaian kinerja sebesar 108,25

C. PENGUKURAN, EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS

Secara umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026. Jumlah Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai misi dan visi Kota Medan Tahun 2021-2026 sebanyak 3 (tiga) sasaran. Tahun 2023 adalah tahun ketiga pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dari sebanyak 3 (tiga) sasaran strategis dengan sebanyak 3 (tiga) indikator kinerja utama yang ditetapkan dengan hasil pencapaian kinerja sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagaimana yang tertera pada Tabel 3.3 diatas. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat diperoleh data dan informasi kinerja sebagaimana tercantum pada beberapa tabel berikut:

Tabel 3.4
Pencapaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Tahun 2023

No	Tingkat Capaian Kinerja	Jumlah Indikator	Capaian	Predikat
1.	Melebihi/Melampaui target	3	>100%	Sangat Berhasil
2.	Sesuai target	-	-	
3.	Tidak mencapai target	-	-	

Dari tabel 3.4 diatas dapat diketahui bahwa tingkat capaian kinerja ketiga Indikator Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 yang telah ditetapkan semuanya dapat melebihi/melampaui target (>100%) dan masuk pada kategori **sangat berhasil**.

Atas capaian kinerja tersebut, selanjutnya akan dilakukan evaluasi dan analisis yang bertujuan agar diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian sasaran agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Evaluasi dan analisis dapat dilakukan dengan melihat capaian nyata pada tahun kinerja dan membandingkannya dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya serta capaian terhadap akhir tahun Renstra.

Evaluasi dan analisis pencapaian kinerja pada masing-masing sasaran strategis melalui pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

SASARAN 1:

Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan

Pencapaian Indikator Sasaran 1 dapat dilihat sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Capaian Indikator Sasaran 1 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Tahun 2021-2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021	Tahun 2022			Tahun 2023			Target Akhir tahun Renstra	Rata-rata Capaian s/d Tahun ke-3 Renstra
			Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian		
1.	Besaran Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	Persen	56,41	40	64,7	161,8	42	75,06	178,71	50	132,3
	Rata-rata Capaian Realisasi Kinerja		56,41			161,8			178,71		132,3

Pada Tahun 2023, Dinas Tenaga Kerja kota Medan menargetkan pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan sebanyak 1.260 orang atau 42 % dari 3.000 orang target jumlah pencari kerja yang terdaftar (memiliki kartu pencari kerja/AK-1 yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan) baik melalui penempatan Dalam Negeri maupun Luar Negeri. Dan seiring dengan semakin membaiknya kondisi perekonomian

serta didukung dengan berbagai kebijakan Pemerintah Daerah Kota Medan melalui pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan seperti penyelenggaraan Job Fair Mini, Pelayanan Antar Kerja Antar Daerah/Lokal (AKAD/AKAL), pembentukan Unit Layanan Disabilitas (ULD) dan kegiatan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia, jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan meningkat cukup signifikan yakni sebanyak 3.419 orang dari 4.555 orang jumlah pencari kerja terdaftar atau sekitar 75,06%, dengan rincian:

- ❖ Penempatan Dalam Negeri sebanyak 2.184 orang dan
- ❖ Penempatan Luar Negeri sebanyak 1.235 orang.

Berikut Data Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2023 yang ditunjukkan table 3.6 berikut :

Tabel 3.6
Data Penempatan Pencari Kerja Terdaftar Tahun 2021-2023
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

No	Uraian	Satuan	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Pencari Kerja Terdaftar (memiliki Kartu AK-1)	orang	849	2.890	4.555
2.	Lowongan Kerja	lowongan	195	1.870	4.607
3.	Penempatan Pencari Kerja	orang	195	1.870	3.419
	a. Dalam Negeri	orang	174	616	2.184
	- Melalui Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)	orang	-	100	-
	- Melalui Antar Kerja Lokal (AKL)	orang	-	32	1.862
	- Melalui Job Fair	orang	174	451	313
	- Melalui Unit Layanan Disabilitas (Penempatan Pencari Kerja Difabel)	orang	-	33	9
	b. Luar Negeri	orang	21	1.254	1.235

Sumber : Bidang Pentaker Disnaker Kota Medan

Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 untuk Indikator **Sasaran Strategis 1** sebesar 178,71% sebagaimana tabel 3.5 diatas. Apabila dibandingkan dengan Capaian Kinerja pada Tahun 2021 yakni sebesar 54,61%, dan tahun 2022 sebesar 161,8%, capaian kinerja tahun 2023 mengalami peningkatan yang sangat signifikan.

Peningkatan tidak hanya jumlah pencari kerja yang ditempatkan, tetapi juga dari jumlah pencari kerja terdaftar (memiliki kartu AK-1). Tahun 2021 dan 2022 penempatan tenaga kerja terdaftar masing-masing sebanyak 195 orang dan 1.870 orang sedangkan di tahun 2023 sebanyak 3.419 orang. Dengan demikian predikat capaian kinerja untuk **Sasaran 1** ini di tahun 2023 **sangat memuaskan dan melampaui target**. Dan untuk capaian kinerja **Indikator Sasaran 1** ini sampai dengan Tahun 2023 atau tahun ke-3 Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara rata-rata sudah mencapai 132,3 % atau dengan predikat **sangat memuaskan dan sangat berhasil**.

Adapun **faktor pendorong** yang mendukung capaian kinerja tersebut diatas adalah :

1. Kegiatan ekonomi yang berangsur-angsur pulih pasca badai pandemi covid-19 tahun 2020 dan 2021 sehingga lapangan kerja meningkat;
2. Pemanfaatan Teknologi Informasi melalui aplikasi SIDUTA (Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan) yang memberi kemudahan akses informasi lowongan kerja baik kepada perusahaan maupun pencari kerja;
3. Terjalinnnya hubungan kerjasama dan kolaborasi dengan berbagai stakeholder yang terkait dengan ketenagakerjaan seperti perusahaan yang bersedia melaporkan lowongan kerja ke aplikasi SIDUTA dan berpartisipasi aktif dalam setiap event Job fair yang dilaksanakan.
4. Penyelenggaraan program dan kegiatan yang lebih efektif seperti pelaksanaan Job Fair Mini yang pelaksanaannya di beberapa Kantor Kecamatan yang ada di Kota Medan untuk dapat menjangkau lebih dekat masyarakat (pencari kerja), pelaksanaan bimbingan jabatan bagi siswa/i SMK sebagai bekal dan persiapan dalam memasuki dunia kerja, sosialisasi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja ke luar negeri sebagai salah satu potensi lapangan kerja.

Dibalik pencapaian tersebut, yang menjadi **permasalahan (faktor penghambat)** yang dihadapi saat ini yang mempengaruhi pelaksanaan program penempatan kerja bagi pencari kerja adalah :

1. Tidak seimbangnya peningkatan jumlah pencari kerja dengan ketersediaan lowongan pekerjaan sehingga tingkat penyerapan tenaga kerja masih rendah;
2. Tingginya angka pengangguran bagi lulusan SMK yang seyogiannya merupakan lulusan yang siap kerja sehingga kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri sangat dibutuhkan untuk meningkatkan lapangan kerja bagi tamatan SMK;
3. Perkembangan Teknologi informasi yang sangat cepat yang menuntut peningkatan kualitas SDM para pencari kerja.
4. Masih terbatasnya anggaran untuk mengeksekusi berbagai program dan kegiatan yang mendukung penempatan tenaga kerja

Untuk mengatasi berbagai permasalahan diatas, **upaya yang harus dilakukan** dalam rangka peningkatan capaian indikator kinerja **sasaran 1** ini pada tahun-tahun selanjutnya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yaitu :

1. Program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak hanya fokus dalam penyediaan informasi lowongan kerja untuk ditempatkan pada perusahaan-perusahaan tetapi juga fokus pada program untuk penciptaan wirausaha baru;
2. Diperlukan kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri dalam hal penyediaan lowongan kerja bagi tamatan SMK serta peningkatan kualitas lulusan SMK;
3. Pemanfaatan Teknologi Informasi secara optimal melalui penyediaan layanan aplikasi yang *terupdate* dan sesuai dengan kebutuhan teknologi saat ini untuk memberi kemudahan akses baik bagi perusahaan sebagai penyedia lowongan kerja maupun bagi para pencari kerja.

Dalam rangka mendukung pencapaian Kinerja **Sasaran 1** : “Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan”, pada Tahun 2023 dilaksanakan melalui Program Penempatan Tenaga Kerja yang dijabarkan dalam pelaksanaan beberapa item kegiatan. Adapun Capaian Kinerja Program dan Kegiatan tersebut ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 3.7
Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan yang mendukung
Capaian Kinerja Sasaran 1 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Target kinerja tahun 2023	Realisasi kinerja Tahun 2023	Capaian kinerja Tahun 2023 (%)	Warna Tabel
1	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan		Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan	%	42	75.06	178.71	AA
		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pemenuhan Lowongan pekerjaan	%	52	74.2	142.69	AA
		Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	orang	220	220	100.00	AA
		Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain- lain untuk Peningkatan Kompetensi	orang	50	50	100.00	AA
		Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	orang	500	500	100.00	AA
		Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	orang	50	50	100.00	AA
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Lowongan Kerja dibandingkan dengan Pencari Kerja	%	50	101	202.00	AA
		Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	orang	150	313	208.67	AA
		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase PMI yang bermasalah	%	25	25	100.00	AA
		Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	orang	150	150	100.00	AA
		Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota	orang	25	25	100.00	AA
		Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah kab/kota	Jumlah tenaga kerja asing yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota	orang	35	35	100.00	AA

Pada Tabel 3.7 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat capaian kinerja program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja **Sasaran 1** Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2023 secara rata-rata sangat memuaskan yang ditunjukkan dengan **kode warna tabel kinerja berwarna biru dan hijau** yang mengindikasikan tingkat pencapaian sangat **memuaskan (melampaui target)**.

Untuk capaian indikator program yaitu **Persentase Pemenuhan Lowongan Kerja** dapat mencapai sebesar 142,69% atau dengan predikat **sangat memuaskan**. Adapun jumlah lowongan kerja yang terdata melalui

aplikasi SIDUTA sebanyak 4.607 dan pencari kerja yang berhasil mengisi/diterima kerja dari lowongan kerja tersebut sebanyak 3.419 atau 74.2%. Capaian ini lebih tinggi dari target yang ditetapkan sebesar 52%. Demikian juga untuk capaian kinerja kegiatan dan sub kegiatan secara rata-rata sangat memuaskan ($\geq 100\%$). Jumlah kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendukung capaian kinerja Sasaran I tahun 2023 adalah masing-masing sebanyak 4 kegiatan dan 6 sub kegiatan yang kesemuanya dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Capaian ini tentunya didukung atas komitmen Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan khususnya Bidang Penempatan Tenaga Kerja dalam melaksanakan program dan kegiatan sesuai perencanaan yang telah disusun baik dalam Rencana Aksi maupun Rencana Anggaran Kas Tahun 2023.

SASARAN 2 :**Meningkatnya Pencari Kerja/Tenaga Kerja Bersertifikat**

Pencapaian Indikator **Sasaran 2** dapat dilihat sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Capaian Indikator Sasaran 2 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Tahun 2021-2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021	Tahun 2022			Tahun 2023			Target Akhir tahun Renstra	Rata-rata Capaian s/d Tahun ke-3 Renstra
			Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian		
1.	Besaran Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian	Persen	112,3	90	98,8	109,7	92	99,31	107,94	95	109,9
	Rata-rata Capaian Realisasi Kinerja		112,3			109,7			107,94		109,9

Pada Tahun 2023, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menargetkan pencari kerja yang akan dilatih sebanyak 478 orang. Dari jumlah tersebut 206 orang dilatih dari dana APBD Kota Medan dan 272 orang merupakan kerjasama dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan

Produktifitas (BBPVP) Medan. Namun pada APBD-P dilakukan pergeseran anggaran karena tidak terlaksananya kegiatan pelatihan bersama dengan BBPVP yang disebabkan oleh adanya overlapping (tumpang tindih) dalam penganggaran untuk pelaksanaan kegiatan dimaksud, sehingga jumlah yang dilatih dari dana APBD Kota Medan Tahun 2023 bertambah menjadi 292 orang. Selanjutnya, dari jumlah yang dilatih tersebut, ditargetkan 92% mendapatkan sertifikat keahlian. Setelah dilakukan uji kompetensi pada setiap bidang pelatihan, peserta yang lulus dan berhak mendapat sertifikat keahlian sebanyak 290 orang atau 99,31% lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Adapun data pelatihan bagi pencari kerja yang telah dilakukan adalah sebagaimana ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 3.9
Data Pelatihan Kerja Yang Diselenggarakan
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan	Peserta Pelatihan yang memperoleh Sertifikasi	Persentase peserta bersertifikat
1.	Pelatihan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	40 orang	20 orang	
2.	Pelatihan Oprator Alat Berat (Mobile Crane)	20 orang	20 orang	
3.	Pelatihan Sertifikasi Keahlian Kejuruan Barber	16 orang	16 orang	
4.	Pelatihan Digital Marketing	40 orang	20 orang	
5.	Pelatihan Tata Boga dan Barista	20 orang	20 orang	
6.	Pelatihan Kendaraan Ringan	20 orang	20 orang	
7.	Pelatihan Tata Busana	20 orang	20 orang	
8.	Pelatihan Berbasis Kompetensi	96 orang	20 orang	
9.	Pelatihan Bagi Disabilitas	16 orang	16 orang	
10.	Pelatihan Magang Dalam Negeri	20 orang	18 orang	
Jumlah Total		292 orang	290 orang	98,86%

Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 untuk **Indikator Sasaran Strategis 2** sebesar 107,94% sebagaimana pada tabel 3.8 diatas. Apabila dibandingkan dengan Capaian Kinerja pada Tahun 2021 dan 2022 dengan capaian masing masing yakni 112,3% dan 109,7%, capaian tahun 2023 sedikit mengalami penurunan, akan tetapi bila dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang dilatih dan mendapat sertifikat justru meningkat dibandingkan dengan tahun 2021

yang hanya mencapai 174 orang dan tahun 2022 sebanyak 260 orang, sedangkan tahun 2023 sebanyak 292 orang. Demikian juga dari predikat capaian kinerja sasaran 2 ini di tahun 2023 masih **sangat memuaskan dan melampaui target**. Dan untuk capaian kinerja **Indikator Sasaran 3** ini sampai dengan Tahun 2023 atau tahun ke-3 Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara rata-rata sudah mencapai 109,9% atau dengan predikat **sangat memuaskan**.

Pencapaian kinerja sasaran ini sangat **didukung** oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Masih tetap tingginya antusiasme peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan. Peserta pelatihan merupakan pencari kerja yang lulus seleksi dari sekian banyak pencari kerja yang terdaftar.
2. Program Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan pasar kerja saat ini sehingga minat pencari kerja dalam mengikuti pelatihan sangat tinggi
3. Terjalannya koordinasi dan kerjasama yang baik dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sehingga pelaksanaan pelatihan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Adapun yang menjadi permasalahan (**faktor penghambat**) yang dihadapi saat ini yang dapat mempengaruhi intervensi program pelatihan bagi pencari kerja adalah :

1. Semakin tingginya jumlah pencari kerja yang akan dilatih sehingga dibutuhkan penambahan anggaran program pelatihan.
2. Masih rendahnya kualitas LPK sehingga dibutuhkan pembinaan melalui sertifikasi LPK
3. Adanya **Miss match** antara kurikulum pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan industri dan dunia usaha sehingga dibutuhkan koordinasi yang baik dan kolaborasi antar instansi terkait

Untuk mengatasi berbagai hambatan-hambatan diatas, **upaya yang harus dilakukan** dalam peningkatan capaian indikator kinerja sasaran 2 ini pada tahun-tahun selanjutnya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yaitu :

1. Pemetaan program pelatihan prioritas sehingga dapat mengefektifkan penggunaan anggaran pelatihan yang tersedia

2. Pembinaan LPK dengan mendorong dilakukannya sertifikasi bagi semua LPK yang ada di Kota Medan guna peningkatan kualitas pelatihan yang diselenggarakan
3. Koordinasi yang baik antar instansi terkait dan seluruh *stakeholder* untuk meningkatkan konektifitas dan kesesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry.

Dalam rangka mendukung pencapaian Kinerja **Sasaran 2** : **“Meningkatnya Pencari Kerja Bersertifikat”**, pada Tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melaksanakan Program Pelatihan dan Produktifitas Kerja yang dijabarkan dalam pelaksanaan beberapa item kegiatan. Adapun Capaian Kinerja Program dan Kegiatan tersebut ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 3.10
Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan yang mendukung
Capaian Kinerja Sasaran 2 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Tahun 2023

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Target kinerja tahun 2023	Realisasi kinerja Tahun 2023	Capaian kinerja Tahun 2023 (%)	Warna Tabel
2	Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja		Persentase tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi keahlian	%	92	99,31	107,94	AA
		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang Terlatih	%	17	28.59	168.18	AA
		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Kegiatan	15	15	100.00	AA
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	orang	292	292	100.00	AA
		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktifitas pada Tahun n	Lembaga	20	20	100.00	AA
		Pengukuran Produktifitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Pengukuran Kompetensi dan Produktifitas Tenaga Kerja	Dokumen	16	16	100.00	AA
		Pengukuran Kompetensi dan Produktifitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktifitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen	16	16	100.00	AA

Pada Tabel 3.10 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat capaian kinerja program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja **Sasaran 2**

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2023 secara rata-rata sangat memuaskan dengan **kode warna tabel kinerja berwarna biru dan hijau** yang mengindikasikan tingkat pencapaian **sangat memuaskan (sesuai target)**. Untuk capaian indikator program yaitu **Persentase Pencari Kerja yang Terlatih** dengan tingkat capaian sebesar 168% atau dengan predikat **Sangat memuaskan**. Adapun jumlah pencari kerja yang terdaftar sebagai peserta pelatihan tahun 2023 melalui aplikasi SIDUTA sebanyak 1.021 orang dan setelah melalui berbagai tahapan seleksi maka pencari kerja yang lulus dan diterima sebagai peserta pelatihan sebanyak 292 orang atau 29% dari total jumlah pendaftar. Jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan yakni sebesar 17%, maka capaian ini jauh diatas target. Demikian juga untuk capaian kinerja kegiatan dan sub kegiatan secara rata-rata sangat memuaskan (100%). Jumlah kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendukung capaian kinerja **Sasaran 2** tahun 2023 adalah masing-masing sebanyak 2 kegiatan dan 3 sub kegiatan yang kesemuanya dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Capaian ini tentunya didukung atas komitmen Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan khususnya Bidang Pelatihan dan Produktifitas Kerja dalam melaksanakan program dan kegiatan sesuai perencanaan yang telah disusun baik dalam Rencana Aksi maupun Rencana Anggaran Kas Tahun 2023.

SASARAN 3:

Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak

Pencapaian Indikator Sasaran 3 dapat dilihat sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3.11 berikut:

Tabel 3.11
Capaian Indikator Sasaran 3 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Tahun 2021-2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Kinerja Tahun 2021	Tahun 2022			Tahun 2023			Target Akhir tahun Renstra	Rata-rata Capaian s/d Tahun ke-2 Renstra
				Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian		
1.	Besaran Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persen	99,27	70	75,2	107,4	72	77,94	108,25	78	104,9
Rata-rata Capaian Realisasi Kinerja			99,27			107,4			108,25		104,9

Pada Tahun 2023, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menargetkan Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 10.800 perusahaan atau 72 % dari target 15.000 perusahaan terdaftar (Asumsi penambahan jumlah perusahaan terdaftar sebanyak 20% dari jumlah perusahaan terdaftar tahun sebelumnya). Namun demikian, sesuai data pada Aplikasi Wajib Lapo Keberadaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan RI per 31 Desember 2023, jumlah perusahaan di Kota Medan yang terdaftar meningkat sangat signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu, dari 12.539 perusahaan pada tahun 2022 menjadi 19.436 perusahaan pada tahun 2023. Dan melalui penyelenggaraan program dan kegiatan Hubungan Industrial seperti pelaksanaan sosialisasi berbagai peraturan Ketenagakerjaan, Koordinasi dan kerjasama melalui forum Tripartit dan Depeko, Kerjasama dan Kolaborasi dengan instansi BPJS Ketenagakerjaan, penanganan dan penyelesaian yang baik dan cepat terhadap berbagai aduan kasus ketenagakerjaan, sampai Tahun 2023 diperoleh data jumlah perusahaan di Kota Medan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 15.150 perusahaan (perorangan/korporate) atau sekitar 75,28%, lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Dari jumlah tersebut, perusahaan aktif peserta BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 15.150, telah menyusun peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebanyak 2.610 perusahaan, telah menyusun Struktur Skala Upah sebanyak 352 perusahaan. Adapun data terkait hal tersebut diatas ditunjukkan pada tabel 3.12 dibawah ini :

Tabel 3.12
Rekapitulasi Data Hubungan Industrial Dinas ketenagakerjaan
Kota Medan Tahun 2022-2023

No.	Uraian	satuan	Tahun	
			2022	2023
1.	Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	kasus	199	155
2.	Perusahaan yang telah menyusun PP dan PKB	Perusahaan	2.449	2.610
3.	Perusahaan yang sudah menerapkan struktur dan skala upah	perusahaan	215	352
4.	Perusahaan Terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan	perusahaan	9.449	15.150
5.	Jumlah tenaga kerja terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	orang	250.778	385.900
6.	Jumlah Pencatatan Serikat Pekerja & Serikat Buruh	SP/SB	21	33
7.	Jumlah Perusahaan terdaftar	perusahaan	12.539	19.436
8.	UMK Kota Medan	Rp.	3.624.117	3.769.082

Sumber : Bidang HI Disnaker Kota Medan

Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 untuk Indikator **Sasaran Strategis 3** sebesar 108,25 % sebagaimana tabel 3.11 diatas. Apabila dibandingkan dengan Capaian Kinerja pada Tahun 2021 yakni sebesar 99,2% dan tahun 2022 sebesar 107,4%, capaian kinerja tahun 2023 mengalami peningkatan. Dengan demikian predikat capaian kinerja untuk **Sasaran 3** ini di tahun 2023 **sangat memuaskan dan melampaui target**.

Dan untuk capaian kinerja **Indikator Sasaran 3** ini sampai dengan Tahun 2023 atau tahun ke-3 Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara rata-rata sudah mencapai 104,9 % atau dengan predikat **sangat memuaskan dan sangat berhasil**.

Adapun **faktor pendukung** capaian kinerja tersebut diatas adalah :

1. Pembinaan kepada perusahaan melalui kegiatan sosialisasi dan Bimtek terkait peraturan-peraturan Ketenagakerjaan secara berkelanjutan dan berkesinambungan sehingga meningkatkan tingkat ketaatan perusahaan terhadap aturan-aturan yang berlaku
2. Koordinasi dan kolaborasi yang terjalin baik antar seluruh **stakeholder** melalui Lembaga Kerjasama Tripartit (Pemerintah, Perusahaan dan Serikat Pekerja) yang melakukan rapat rutin setiap

bulannya dalam memecahkan berbagai masalah yang terkait dengan isu-isu ketenagakerjaan seperti masalah PHK, pembahasan UMK, Jaminan sosial dan hal-hal lain seputar ketenagakerjaan termasuk perubahan-perubahan peraturan ketenagakerjaan.

3. Pelaksanaan Monitoring secara berkala ke perusahaan-perusahaan untuk memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, utamanya terkait dengan pemberian hak-hak pekerja sehingga dapat tercipta hubungan yang harmonis antara perusahaan dan pekerja

Sedangkan permasalahan (**faktor penghambat**) yang dihadapi saat ini yang mempengaruhi penerapan tata kelola kerja yang layak oleh perusahaan adalah :

1. Peraturan terkait ketenagakerjaan yang mengalami perubahan yang sangat cepat sehingga butuh penyesuaian baru oleh perusahaan
2. Semakin banyaknya tantangan yang dihadapi perusahaan akibat tekanan kondisi ekonomi yang tidak stabil yang tentu saja akan mempengaruhi konsistensi perusahaan dalam penerapan tata kelola kerja yang layak
3. Peningkatan jumlah perselisihan hubungan industrial akibat peningkatan kasus PHK oleh perusahaan
4. Pengawasan dan monitoring yang masih kurang optimal terhadap perusahaan dalam rangka pentaatan akan peraturan ketenagakerjaan

Untuk mengatasi berbagai permasalahan/hambatan diatas, **upaya yang harus dilakukan** dalam rangka peningkatan capaian indikator kinerja **sasaran 3** ini pada tahun-tahun selanjutnya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yaitu :

1. Meningkatkan dialog secara persuasive dengan para pihak (pengusaha, pekerja, serikat) untuk sekuat tenaga tidak melakukan PHK melalui konsultasi, mediasi dan pembinaan ke perusahaan.
2. Mendorong peningkatan peran Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit untuk mewujudkan hubungan yang harmonis di perusahaan.

3. Meningkatkan dialog dengan perusahaan, pekerja dan serikat pekerja terkait dengan kebijakan-kebijakan baru dari perusahaan yang harus melalui kesepakatan bersama
4. Melakukan sosialisasi peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam rangka mendukung pencapaian Kinerja **Sasaran 3** : “Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak”, pada Tahun 2023 dilaksanakan melalui Program Hubungan Industrial yang dijabarkan dalam pelaksanaan beberapa item kegiatan. Adapun Capaian Kinerja Program dan Kegiatan tersebut ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 3.13
Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian Kinerja Sasaran 3 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Target kinerja tahun 2023	Realisasi kinerja Tahun 2023	Capaian kinerja Tahun 2023 (%)	Warna Tabel
1	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak		Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	72	78	108.25	AA
		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase perselisihan /konflik yang diselesaikan	%	92	100	108,6	AA
		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perselisihan yang terselesaikan	%	100	100	100	AA
		Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	150	150	100	AA
		Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara	155	155	100	AA
		Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga	50	50	100	AA
		Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	orang	250	250	100	AA

Pada Tabel 3.13. diatas, dapat diketahui bahwa tingkat capaian kinerja program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja

Sasaran 3 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2023 secara rata-rata sangat memuaskan yang ditunjukkan dengan **kode tabel kinerja berwarna biru dan hijau** yang mengindikasikan tingkat pencapaian **sangat memuaskan (melampaui target)**. Untuk capaian indikator program yaitu Persentase perselisihan /konflik yang diselesaikan dapat tercapai sebesar 100% atau dengan predikat **sangat baik**. Adapun jumlah kasus perselisihan/konflik hubungan industrial (Perusahaan dan Pekerja) yang diajukan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 sebanyak 155 kasus dan yang berhasil diselesaikan sebanyak 155 kasus atau 100%. Jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan yakni sebesar 92%, maka capaian ini sudah berada diatas target. Demikian juga untuk capaian kinerja kegiatan dan sub kegiatan secara rata-rata sangat memuaskan (100%). Jumlah kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendukung capaian kinerja **Sasaran 3** tahun 2023 adalah masing-masing sebanyak 1 kegiatan dan 4 sub kegiatan yang kesemuanya dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Capaian ini tentunya didukung atas komitmen Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan khususnya Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Jamsos dan Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan dalam melaksanakan program dan kegiatan sesuai perencanaan yang telah disusun baik dalam Rencana Aksi maupun Rencana Anggaran Kas Tahun 2023.

D. PERBANDINGAN CAPAIAN INDIKATOR SASARAN PADA RPJMD KOTA MEDAN, RPJMD PROVINSI SUMATERA UTARA DAN RPJMN

1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Salah satu aspek penting yang menjadi isu strategis baik di tingkat Nasional maupun daerah provinsi dan kabupaten/kota adalah upaya untuk mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) karena hal ini berkaitan langsung dengan aspek kesejahteraan masyarakat. Tingkat pengangguran terbuka merupakan perbandingan antara jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja. Semakin tinggi TPT maka tingkat kesejahteraan masyarakat semakin menurun yang

berdampak kepada peningkatan angka kemiskinan. Oleh karena itu, di dalam perencanaan pembangunan baik pada tingkat nasional maupun daerah, TPT menjadi salah satu indikator sasaran dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah yang harus diintervensi secara langsung melalui berbagai program dan kegiatan, sehingga diharapkan TPT dapat menurun setiap tahunnya dan kesejahteraan masyarakat dapat meningkat.

Tabel 3.14
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara dan Nasional
Tahun 2019-2023

Tahun	TPT (%)		
	Kota Medan	Prov.Sumut	Nasional
2019	8.53	5,41	5,23
2020	10.74	6,91	7,07
2021	10.81	6,33	6,49
2022	8.89	6,16	5,86
2023	8.67	5,89	5,32

Sumber Data : Badan Pusat Statistik

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) sebagaimana tabel 3.14 diatas, Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Medan cenderung meningkat dari tahun 2019-2023, yakni tahun 2019 sebesar 8,25 persen dan tahun 2023 mencapai sebesar 8,67 persen. Bila dibandingkan dengan TPT Provinsi Sumatera Utara dan Nasional, TPT Kota Medan masih relatif tinggi. Hal ini menjadi tugas berat dari Pemerintah Kota Medan untuk terus berupaya dalam menekan angka pengangguran tersebut.

Untuk menurunkan angka pengangguran, Pemerintah Daerah Kota Medan telah melakukan upaya-upaya diantaranya meningkatkan dan mengembangkan usaha produktif bagi tenaga kerja mandiri sektor informal, meningkatkan potensi ketenagakerjaan yang produktif dan kompetitif, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan.

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja merupakan persentase penduduk usia 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi disuatu negara/daerah. Semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (labour supply) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian wilayah/daerah.

Tabel 3.15
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara dan Nasional
Tahun 2019-2023

Tahun	TPAK (%)		
	Kota Medan	Prov.Sumut	Nasional
2019	64.89	70,19	67,53
2020	63,62	68,67	67,77
2021	62,16	69,10	67,81
2022	62.23	69,53	68,63
2023	62,37	71,06	69,48

Sumber Data : Badan Pusat Statistik

Sesuai dengan tabel 3.15 diatas, dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu tahun 2019-2023, TPAK Kota Medan cenderung mengalami penurunan dari 64,89 persen pada tahun 2019 menjadi 62,37 persen pada tahun 2023 dengan perbandingan Laki-laki sebanyak 78,81% dan Perempuan sebanyak 46,27% yang mengindikasikan bahwa laki-laki lebih banyak bekerja daripada perempuan.

Bila dibandingkan dengan TPAK Provinsi Sumatera Utara dan Nasional, TPAK Kota Medan masih lebih rendah daripada Provinsi Sumatera Utara dan Nasional. Hal ini juga menjadi tugas berat dari Pemerintah Kota Medan dalam meningkatkan angka partisipasi angkatan kerja di Kota Medan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan pendapatan dan mengatasi kemiskinan di Kota Medan. Upaya yang telah dilakukan pemerintah Kota Medan adalah dengan menyelenggarakan berbagai pelatihan kerja dan kesempatan kerja bagi pencari kerja.

E. CAPAIAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN TAHUN 2023

Berdasarkan hasil evaluasi dan penilaian SAKIP oleh Inspektorat Kota Medan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 melalui Surat Inspektur Kota Medan Nomor Itko.20.A-Ekin/km/2023/1235 tanggal 22 September 2023 perihal Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023, disampaikan bahwa Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2023 adalah sebesar **65,15** dengan kategori **BAIK**, dengan unsur-unsur penilaian sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.16
Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022-2023

Komponen yang dinilai		Bobot	Nilai Capaian	
			2022	2023
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,6	19,50
b.	Pengukuran Kinerja	30	18,9	18,60
c.	Pelaporan Kinerja	15	7,35	10,80
d.	Evaluasi Internal	25	13,5	16,25
Nilai hasil evaluasi		100	B (61,35)	B (65,15)

Bila dibandingkan dengan capaian hasil penilaian SAKIP Tahun 2022, Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 mengalami sedikit peningkatan sebesar 3.80 poin yaitu dari 61,35 poin tahun 2022 menjadi 65,15 poin tahun 2023, walaupun kategori penilaian masih sama yaitu **BAIK**. Namun demikian, beberapa hasil rekomendasi dari Inspektorat Kota Medan yang harus ditindaklanjuti oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk meningkatkan Nilai SAKIP OPD pada tahun berikutnya yaitu antara lain:

1. Membuat indikator kinerja pada dokumen Perencanaan Kinerja yang memenuhi kriteria SMART
2. Membuat target capaian kinerja yang selaras pada setiap dokumen perencanaan kinerja

3. Membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja
4. Melaksanakan dan mendokumentasikan kegiatan rapat/monitoring dan evaluasi kinerja yang dihadiri/diikuti oleh pimpinan perangkat daerah dan setiap sub unit dibawahnya (Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi), untuk melakukan pengukuran dan pengumpulan data kinerja pada tiap bidang/sub bidang/seksi) minimal per triwulan. Informasi pada monitoring dan evaluasi triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja,, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi. Lakukan analisis atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut
5. Membuat laporan pengukuran kinerja triwulan sebagai hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara bottow up sehingga penyesuaian target dan realisasi pada monitoring dan evaluasi sama dari level pegawai bawah hingga atas dan diformalkan
6. Memanfaatkan pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penempatan jabatan baik struktural maupun fungsional
7. Memanfaatkan pengukuran kinerja sebagai salah satu pertimbangan yang mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam mencapai kinerja
8. Laporan kinerja menyajikan perbandingan yang selaras antara realisasi kinerja dengan target jangka menengah dari Rencana Strategis (Renstra), Perjanjian Kinerja, realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dan realisasi kinerja dilevel nasional/internasional (*benchmark* kinerja) sesuai dengan tahun yang berkenaan
9. Laporan Kinerja menyajikan informasi kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan (rekomendasi perbaikan kinerja) dan
10. Membuat Peraturan/SK/SOP/petunjuk teknis tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Terhadap rekomendasi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan akan berkomitmen untuk melakukan perbaikan sebagaimana

poin-poin di atas, sehingga Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun mendatang dapat tercapai dan meningkat serta Nilai SAKIP dapat tercapai sesuai yang diharapkan dan direncanakan.

Beberapa hal yang akan dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menindaklanjuti rekomendasi tersebut diatas, antara lain:

1. Untuk indikator kinerja pada dokumen perencanaan yang disusun oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan seperti Dokumen Rencana Strategis, Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja sudah memenuhi kriteria SMART. Untuk Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai indikator Sasaran Perangkat Daerah dan Indikator hasil (Outcome) sebagai indikator Program telah dirumuskan bersama oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Bappeda Kota Medan yang didampingi oleh Tim Ahli dari Akademisi agar dapat memenuhi kriteria SMART. Sedangkan untuk Indikator Output sebagai indikator kegiatan/sub kegiatan telah sesuai dengan Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021 sebagaimana telah diubah dengan Kepmendagri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023.
2. Untuk target capaian kinerja pada dokumen perencanaan tahunan seperti IKU, PK, Renja dan RKT, telah mempedomani target capaian kinerja pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026 sebagai dokumen perencanaan jangka menengah (5 tahunan) sehingga terdapat keselarasan antar dokumen perencanaan. Namun demikian, dengan adanya perubahan anggaran melalui P-APBD, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan penyesuaian terhadap target capaian kinerja pada dokumen perencanaan untuk lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
3. Untuk Pedoman Teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja telah disusun SOP pengukuran dan pengumpulan data kinerja dan telah disampaikan kepada Sekretariat dan Bidang-bidang yang ada pada lingkup Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk dipedomani dan dilaksanakan.
4. Untuk pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja akan dilakukan secara berkala yaitu setiap triwulan atau 4

(empat) kali dalam setahun dengan melaksanakan Rapat Evaluasi yang langsung dipimpin oleh Kepala Dinas untuk mendapatkan informasi terkait realisasi capaian kinerja dari masing-masing bidang, hambatan-hambatan yang dihadapi untuk segera diselesaikan dengan solusi cepat dan tepat

5. Hasil rapat Monitoring dan Evaluasi tersebut akan disusun dalam bentuk laporan dan didokumentasikan yang selanjutnya akan dilakukan pemantauan sehingga target kinerja dapat terealisasi sesuai rencana.
6. Hasil dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terhadap unit kerja yang ada akan menjadi pertimbangan kepada pimpinan dalam menduduki jabatan yang ada.
7. Hasil dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terhadap unit kerja yang ada akan menjadi pertimbangan kepada pimpinan dalam penetapan pagu anggaran pada bidang dan secretariat setiap tahunnya.
8. Untuk penyusunan laporan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2024 akan menyajikan perbandingan realisasi Indikator Kinerja dari beberapa tahun Renstra, perbandingan terhadap capaian indikator pada RPJMD, RPJMD Provinsi dan RPJMN salah satunya terkait dengan Tingkat Pengangguran Terbuka yang menjadi indikator sasaran baik pada level pemerintah daerah Kab/Kota, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat.
9. Untuk penyusunan laporan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2024 sudah menyajikan faktor pendukung, faktor penghambat dan tindak lanjut penyelesaian hambatan yang ada terhadap pencapaian kinerja pada masing-masing Indikator Kinerja yang telah ditetapkan.
10. Untuk pedoman teknis dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah menyusun SOP terkait pelaksanaan Evaluasi SAKIP Internal yang melibatkan Sekretariat dan Bidang-bidang yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan untuk dipedomani dan dilaksanakan.

F. REALISASI, EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI ANGGARAN DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN TAHUN 2023

1. Realisasi Anggaran

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada Tahun 2023 mendapatkan alokasi anggaran dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) Murni Kota Medan sebesar Rp. 17.851.236.734,- yang terdiri dari belanja tidak langsung sebesar Rp. 10.851.855.680,- dan belanja langsung sebesar Rp. Rp. 6.999.381.054,-. Pada APBD-P, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mendapat alokasi tambahan anggaran sebesar Rp. 771.717.690,- sehingga total pagu anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebesar Rp.18.622.954.424 yang didukung oleh 4 program dan 15 kegiatan yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung.

Tabel 3.17
Program dan Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
Tahun 2023

No	Program	Sebelum Perubahan		Setelah Perubahan	
		Pagu Anggaran	Jenis Belanja	Pagu Anggaran	Jenis Belanja
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 13.270.610.409	<ul style="list-style-type: none"> • B.Tidak Langsung Rp. 10.851.855.680 • B. Langsung Rp. 2.418.754.729 	Rp. 13.531.581.536	<ul style="list-style-type: none"> • B.Tidak Langsung Rp. 11.176.923.655 • B. Langsung Rp. 2.354.657.881
2.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 744.689.590	Belanja Langsung	Rp. 578.239.590	Belanja Langsung
3.	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.389.295.261	Belanja Langsung	Rp. 2.368.296.929	Belanja Langsung
4.	Program Hubungan Industrial	Rp. 1.446.641.474	Belanja Langsung	Rp. 2.144.836.369	Belanja Langsung
T o t a l		Rp. 17.851.236.734		Rp. 18.622.954.424	

Selama Tahun 2023 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai upaya dalam mewujudkan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mampu merealisasikan alokasi anggaran yang ada sebesar 94,88% yaitu dari total anggaran yang diperoleh setelah P-APBD sebesar Rp. 18.622.954.424 dapat terealisasi sebesar Rp. 17.669.571.303,-. Untuk alokasi anggaran belanja langsung yakni

sebesar Rp. 7.446.030.769,- dapat terealisasi sebesar Rp. 6.761.237.313,- (90,8%)%, dan untuk belanja tidak langsung sebesar Rp.11.176.923.655,- dapat realisasi sebesar Rp. 10.908.333.990 (97,34%). Dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 sebesar Rp. 953.383.121 atau 5,12%. Keadaan ini menggambarkan bahwa realisasi anggaran atas pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 secara rata-rata sudah sangat tinggi dan sesuai dengan target yang telah direncanakan. Untuk realisasi anggaran tersebut diatas, secara terperinci dapat dilihat pada tabel 3.18 berikut:

Tabel 3.18
Realisasi Anggaran Per Program
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

No	NAMA PROGRAM	Pagu Anggaran	Penyerapan Anggaran		Efisiensi
		Rp	Rp	%	Rp.
1	PROGRAM : PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	13.531.581.536	13,068,392,902	96,58	463.188.634
		<ul style="list-style-type: none"> • B.Tidak Langsung Rp.11.176.923.655 • B. Langsung Rp. 2.354.657.881 	<ul style="list-style-type: none"> • B.Tidak Langsung Rp.10.908.333.990 • B. Langsung Rp. 2.189.961.912 		
2	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	578.239.590	540.434.678	93,46	37.804.912
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	2.368.296.929	2.088.755.886	88,2	279.541.043
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	2.144.836.369	1.971.987.837	91,94	172.848.532
JUMLAH		18.622.954.424	17.669.571.303	94.88	953.383.121

2. Efektifitas dan Efisiensi Penggunaan Anggaran

Selanjutnya, salah satu unsur penting yang harus diperhatikan dalam perencanaan penganggaran adalah anggaran berbasis kinerja. Menurut Halim (2017) “anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan ouput dan outcome yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapain outcome dari output tersebut”. Output dan outcome tersebut dituangkan didalam target kinerja yang telah dibuat pada setiap unit kinerja. Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, anggaran berbasis kinerja adalah sistem penyusunan anggaran berdasarkan pada kinerja atau prestasi kerja yang

akan dicapai. Indikator utama anggaran berbasis kinerja diantaranya adalah tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran.

Mahsun (2009) mendefinisikan **efektifitas** sebagai gambaran mengenai kemampuan dalam merealisasikan anggaran belanja yang sebelumnya telah dianggarkan. Tingkat efektifitas dihitung melalui perbandingan antara realisasi anggaran dengan target anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun kriterianya sesuai Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 690.900-327 Tahun 1996 adalah :

- a. Tingkat pencapaian diatas 100% : sangat efektif
- b. Tingkat pencapaian antara 90% - 100% : efektif
- c. Tingkat pencapaian antara 80% - 90% : cukup efektif
- d. Tingkat pencapaian 60% - 80% : kurang efektif
- e. Tingkat pencapaian dibawah 60% : tidak efektif

Sedangkan **efisiensi**, menurut Mardiasmo (2018:5) merupakan pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Tingkat efisiensi diukur dengan membandingkan capaian output dengan realisasi anggaran yang kemudian ditransformasikan dalam nilai efisiensi. Adapun kriteriannya adalah nilai efisiensi lebih dari 90%, pelaksanaan anggaran dikatakan sangat efisien; nilai efisiensi lebih dari 80% sampai 90%, pelaksanaan anggaran dikatakan efisien; nilai efisiensi lebih dari 60% sampai 80%, pelaksanaan anggaran dikatakan cukup efisien, nilai efisiensi lebih dari 50% sampai 60%, pelaksanaan anggaran dikatakan kurang efisien dan nilai efisiensi dibawah 50%, pelaksanaan anggaran dikatakan sangat kurang efisien. Jika dilihat dari tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran khususnya pada belanja langsung dalam rangka mendukung capaian kinerja sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 ditunjukkan oleh tabel 3.19 dan 3.20 berikut :

Tabel 3.19
Efektifitas Penggunaan Anggaran Belanja Langsung
per Sasaran Dinas Ketenagakerjaa Kota Medan Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%	Kriteria
1.	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan <i>(Didukung dengan Program Penempatan Tenaga Kerja)</i>	578.239.590	540.434.678	93,46	Efektif
2.	Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja <i>(Didukung dengan Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja)</i>	2.368.296.929	2.088.755.886	88,20	Cukup Efektif
3.	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak <i>(Didukung dengan Program Hubungan Industrial)</i>	2.144.836.369	1.971.987.837	91,14	Efektif
TOTAL		5.091.372.888	4.601.178.401	90,37	Efektif

Pada tabel 3.19 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat efektifitas penggunaan anggaran belanja langsung pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2023 dalam rangka pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis yang telah ditetapkan, secara rata-rata cukup efektif.

Untuk pencapaian sasaran strategis pertama yakni meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui pelaksanaan program penempatan tenaga kerja tingkat efektifitasnya adalah 93,46% dengan kriteria efektif. Artinya serapan anggaran dari pelaksanaan program dan kegiatan penempatan tenaga kerja masih sangat optimal digunakan/dilaksanakan untuk mengintervensi pencapaian sasaran tersebut. Dengan kata lain, realisasi anggaran sesuai dengan target rencana anggaran yang telah ditetapkan.

Selanjutnya untuk sasaran strategis kedua yakni meningkatnya keahlian tenaga kerja melalui pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja tingkat efektifitasnya adalah 88,2% dengan kriteria cukup efektif. Artinya realisasi anggaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan kerja dan produktifitas kerja dapat secara optimal terserap dari pagu anggaran yang telah ditetapkan dan direncanakan.

Dan untuk sasaran strategis yang ke-3 yaitu meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak melalui pelaksanaan program hubungan industrial tingkat efektifitasnya sebesar 91,14% dengan kriteria efektif. Dengan kata lain, serapan anggaran dari pagu anggaran yang telah ditetapkan cukup optimal direalisasikan untuk mengintervensi pencapaian sasaran tersebut. Namun secara keseluruhan tentunya masih dibutuhkan upaya dan usaha dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengefektifkan penggunaan anggaran kedepannya sehingga pagu anggaran yang ada dapat dioptimalkan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan yakni peningkatan pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat.

Tabel 3.20
Efisiensi Penggunaan Anggaran Belanja Langsung per Sasaran
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

No	Sasaran dan Indikator Sasaran	Realisasi Anggaran (RA)	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)	Tingkat Capaian Kinerja (CK)	Efisiensi/E (%) (CK-RA)	Nilai Efisiensi (50+(E/20*50)	Kriteria
1.	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan Indikator Kinerja: <i>Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan</i>	93,46%	42%	75,06%	178,7%	85,24%	263,1%	Sangat efisien
2.	Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja Indikator Kinerja: <i>Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Bersertifikat</i>	88,2%	92%	99,31%	107,9%	19,7%	99,25%	Sangat Efisien
3-	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak Indikator	91,14%	72%	77,94%	108,25%	17,11%	92,78%	sangat Efisien

No	Sasaran dan Indikator Sasaran	Realisasi Anggaran (RA)	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)	Tingkat Capaian Kinerja (CK)	Efisiensi/E (%) (CK-RA)	Nilai Efisiensi (50+(E/20*50)	Kriteria
	Kinerja : <i>Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak</i>							

Pada tabel 3.20 diatas yang menggambarkan tingkat efisiensi penggunaan anggaran Belanja Langsung per sasaran pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pada sasaran strategis ke-1 ” Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan dengan **Indikator Kinerja: Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan**, Nilai efisiensi penggunaan anggaran sebesar 263,1% dengan kriteria **sangat efisien**. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat capaian output (kinerja) lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat realisasi anggaran (input). Dengan kata lain, keadaan ini sejalan dengan prinsip efisiensi yaitu pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu.
- Pada sasaran strategis ke-2 ”meningkatnya Keahlian Tenaga kerja dengan **Indikator Kinerja: Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Bersertifikat**, Nilai efisiensi penggunaan anggaran sebesar 99,25% dengan kriteria **sangat efisien**. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat capaian output (kinerja) lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat realisasi anggaran (input). Dengan kata lain, keadaan ini sejalan dengan prinsip efisiensi yaitu pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu.

- Pada sasaran strategis ke-3 ” Meningkatkan perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dengan **Indikator Kinerja** : *Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak* , Nilai efisiensi penggunaan anggaran sebesar 92,78% dengan kriteria **sangat efisien**. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat capaian output (kinerja) lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat realisasi anggaran (input). Dengan kata lain, keadaan ini sejalan dengan prinsip efisiensi yaitu pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu.

G. RENCANA AKSI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN TAHUN 2024

Dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan tingkat efisiensi dan tingkat efektivitas terhadap realisasi anggaran dan capaian kinerja serta menindaklanjuti rekomendasi hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah merumuskan dan menyusun rencana aksi untuk melaksanakan program dan kegiatan di tahun 2024 sebagaimana tampak pada tabel 3.21 berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)				Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target		Anggaran (Rp)	Rencana Aksi	Target	Anggaran	Penanggung jawab	JADWAL KEGIATAN																								
			TW1	TW2	TW3	TW4			Satuan	Tahun						Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des													
						5.5.1	Sub Kegiatan Pengadaan Meubel	Jumlah Paket Meubel yang Disediakan	unit	1	140,000,000	Pengadaan Sofa	1 set	40,000,000	Sekretaris																									
												Pengadaan Meubeler Kantor	1 paket	100,000,000	Sekretaris																									
						5.5.1	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	unit	12	276,557,690	Pengadaan Peralatan Kantor (TV, Komputer, Laptop dan Printer)	12 unit	276,557,690	Sekretaris																									
						5.6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan pelaksanaan layanan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	%	100	897,916,100																													
						5.6.1	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	16	22,000,000	Biaya jasa pengiriman dokumen	16 laporan	22,000,000	Kasubbag Umum																									
						5.6.2	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	240,000,000	Biaya Air dan Listrik kebutuhan kantor	12 laporan	240,000,000	Sekretaris																									
						5.6.3	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	48	635,916,100	Pembayaran Gaji PHL	48 laporan	635,916,100	Sekretaris																									
						5.7	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang dipelihara sesuai dokumen perencanaan	%	100	332,415,386																													



BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan Pemerintah yang baik (Good Governance) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023. LKjIP disusun dengan berpedoman pada peraturan perundangundangan yang berlaku diantaranya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, selain itu secara operasional penyusunan LKjIP didasarkan atas Peraturan Walikota Medan Nomor 59 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan untuk menyampaikan akuntabilitas kinerja (capaian indikator kinerja) dan akuntabilitas keuangan (realisasi serapan anggaran).

LKjIP bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada masyarakat atas kinerja yang telah dicapai dan seharusnya dicapai serta yang belum dicapai untuk melakukan upaya berkesinambungan bagi peningkatan kinerja dengan menetapkan rencana aksi dalam bentuk kegiatan prioritas atas upaya perbaikan dan peningkatan Tingkat Efisiensi dan Tingkat Efektivitas serta menindaklanjuti rekomendasi hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan oleh Inspektorat Kota Medan. LKjIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 ini dapat menggambarkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, kinerja program maupun kinerja sasaran juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam Tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menetapkan sebanyak 3 (tiga) Sasaran Strategis dengan 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama sesuai dengan Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (RENJA), Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023, dan Indikator Kinerja Utama yang ingin dicapai.

Secara rinci pencapaian Sasaran Strategis pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan tingkat capaian 178,71%
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan tingkat capaian 107,94%
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator dengan tingkat capaian 108,25 %

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 3 sasaran tersebut, secara umum telah melebihi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dengan predikat **Sangat Memuaskan/Sangat Berhasil**.

Alokasi Anggaran Tahun 2023 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam rangka mencapai target kinerja utama yang ingin dicapai dianggarkan dalam bentuk alokasi anggaran belanja langsung dari P-APBD Pemerintah Kota Medan TA 2023 sebesar Rp. 7.446.030.769 dengan realisasi atau serapan anggaran sebesar 6.791.140.313 (91,2%), dengan kondisi demikian dapat dikatakan bahwa secara anggaran dapat diefisiensikan atau dieliminasi sebesar Rp. 654.890.456.

Akhirnya secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator kinerja yang tercantum dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026, dan khususnya untuk Tahun 2023 (tahun ke-3) yang juga dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023 dapat dipenuhi sesuai harapan atau secara umum dapat memenuhi harapan namun pada beberapa indikator kinerja program dan kegiatan perlu dilakukan perbaikan. Terhadap indikator kinerja yang belum dilakukan pengukuran dan belum memenuhi kriteria indikator yang baik, kami sadari semata-mata karena kelemahan dan ketidaksempurnaan sebagai manusia, namun demikian segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tersebut menjadi motivasi kami untuk memperbaiki.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholders* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kota Medan.

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN**

**ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP, M.SP
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19801023 199912 1 001**