

TA. 2022



LKj-IP

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
DINAS TENAGA KERJA
KOTA DUMAI**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai tahun 2022 dan sekaligus dapat menyelesaikan laporan pelaksanaan kegiatan yaitu Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan wujud pertanggungjawaban yang dibuat secara periodik yang berisi informasi mengenai kinerja instansi pemerintah dan bermanfaat untuk mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara baik dan benar.

Penyusunan dokumen ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta memperhatikan 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 maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Substansi dari LKj-IP ini adalah menginformasikan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dalam tahun 2022, dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra 2022-2026. Diterbitkannya LKj-IP ini diharapkan memberikan gambaran nyata yang dapat diberikan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai kepada pihak-pihak terkait dan kepada masyarakat Kota Dumai pada umumnya, serta pihak-pihak yang berkepentingan yang ingin memperoleh informasi yang akurat, relevan, dan transparan.

Akhir kata, kami berharap agar LKj-IP Tahun 2022 ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja dan juga menjadi media evaluasi untuk menilai kinerja bagi seluruh anggota organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

Dumai, Januari 2023



SATRIO WIBOWO, AP. M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19770524 199602 1 002

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instransi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun Anggaran 2022 merupakan informasi capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun Anggaran 2022. Capaian kinerja tersebut adalah capaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2022-2026.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai ini merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran strategisnya yang harapannya dapat dimanfaatkan untuk: (1) Bahan evaluasi kinerja; (2) Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang; (3) Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang; dan (4) Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Laporan ini memuat capaian kinerja yang merupakan realisasi kinerja dari target-target kinerja yang diperjanjikan dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja. Pada umumnya sasaran yang direncanakan Tahun 2022 dapat direalisasikan dengan baik. Selain itu LKJ-IP juga merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sebagai umpan balik/pendorong untuk meningkatkan kinerja.

Dalam usaha mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik, Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sadar bahwa peran dan kewenangannya masalah ketenagakerjaan memerlukan dukungan aparat yang handal, trampil, beriman dan taqwa. Untuk itu, dengan perkembangan otonomi daerah, aparatur sipil negara Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dituntut agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	3
1.3 Isu-isu Strategis	4
1.4 Struktur Organisasi	9
1.5 Sumber Daya Manusia	11
1.6 Dasar Hukum.....	11
1.7 Sistematika Pelaporan	13
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	
2.1 Rencana Strategis	15
2.2 Perjanjian Kinerja.....	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah	23
3.2 Reaslisasi Anggaran	35
BAB IV PENUTUP	49
 LAMPIRAN	
Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2022	
Rencana Kinerja Tahunan 2022	
Rencana Aksi dari Perjanjian Kinerja 2022	
Pengukuran Kinerja Tahunan/Evaluasi IKU	
Indikator Kinerja Utama (IKU)	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam upaya penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih dan akuntabel sebagaimana diamanatkan dalam TAP MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Pemerintah Kota Dumai telah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Dumai Tahun 2022 s.d 2026 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 14 Tahun 2014. RPJMD Kota Dumai Tahun 2022 s.d 2026 mengacu pada Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan untuk penyusunan Laporan Kinerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, meliputi: (1) rencana strategis; (2) perjanjian kinerja; (3) pengukuran kinerja; (4) pengelolaan data kinerja; (5) pelaporan kinerja; dan (6) rewiu dan evaluasi kinerja. Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (good governance) di Indonesia.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD. Laporan kinerja disusun dan disajikan atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) mempedomani 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 (LKj-IP).

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022 diharapkan dapat:

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

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022 merupakan suatu media pertanggungjawaban yang memuat informasi mengenai evaluasi

dan analisa pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang bertujuan untuk mengetahui keberhasilan dan kendala-kendala yang dihadapi pada pelaksanaan kegiatan-kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai tahun 2022.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) disusun untuk memenuhi Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Inpres tersebut menekankan kepada semua instansi pemerintah untuk membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) merupakan bagian integral dari siklus akuntabilitas kinerja yang utuh dan merupakan tahap akhir dalam suatu sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dengan dasar pemikiran tersebut, maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) yang kami susun memiliki dua fungsi yaitu:

1. Laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada Walikota Dumai;
2. Laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Dua fungsi utama Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan oleh setiap Instansi Pemerintah. Dengan demikian, maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Aspek akuntabilitas kinerja bagi keperluan eksternal organisasi, menjadikan Laporan Tahun 2022 sebagai sarana pertanggungjawaban atas capaian kinerja yang berhasil

diperoleh selama Tahun 2022. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauhmana visi, misi, program dan kegiatan yang telah dicapai selama Tahun 2022;

2. Aspek manajemen kinerja bagi keperluan internal organisasi, menjadikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Tahun 2022 sebagai sarana pencapaian kinerja manajemen bagi upaya-upaya perbaikan kinerja di masa mendatang. Untuk setiap kelemahan kinerja yang ditemukan, manajemen akan merumuskan strategi pemecahan masalahnya agar capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan kemudian dirumuskan suatu simpulan yang dapat menjadi salah satu bahan masukan dan referensi dalam menetapkan kebijakan dan strategi tahun berikutnya.

1.3 ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan telaahan permasalahan setiap pelaksanaan urusan daerah maupun telaahan terhadap Kajian lingkungan hidup strategis, Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Dumai dan dokumen rencana pembangunan nasional serta provinsi, serta hasil diskusi dengan Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Rokan hilir sebagai kabupaten tetangga maka dapat disimpulkan isu-isu strategis pembangunan kota Dumai tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan perekonomian daerah melalui penguatan usaha mikro, kecil menengah (UMKM/IKM) dan peningkatan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta kemudahan investasi;
2. Optimalisasi sektor pertanian daerah untuk ketahanan pangan daerah;
3. Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan merata;

4. Meningkatkan kehidupan sosial, keagamaan dan penerapan budaya melayu;
5. Meningkatkan Kualitas, kuantitas dan pemerataan infrastruktur kota dalam rangka pemenuhan akses kebutuhan dasar masyarakat serta kebutuhan penunjang lain di berbagai bidang;
6. Meningkatkan kualitas pengelolaan ruang, lingkungan hidup daerah dan upaya penanganan bencana kebakaran hutan dan lahan termasuk kebakaran perkotaan; banjir dan rob; serta potensi penurunan muka tanah; dan
7. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Berdasarkan rumusan permasalahan-permasalahan pembangunan yang telah disepakati, maka isu-isu strategis pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan OPD dengan mengacu pada isi-isu Strategis Pembangunan Kota Dumai selama kurun waktu 2022-2026 adalah sebagai berikut:

1. Tingginya Angka Pengangguran

Isu pengangguran perlu mendapat perhatian, pengangguran merupakan suatu pemborosan ekonomi yang sangat mahal karena tidak mempunyai mata pencaharian namun membutuhkan biaya untuk hidup sehari-hari. Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar yaitu dapat berdampak pada kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara keseluruhan. Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan kerja, jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja dan pendidikan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja, maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya perluasan lapangan kerja, dimana peningkatan kualitas calon tenaga kerja melalui peningkatan kualitas sarana prasarana dan pengelolaan Rumah Terampil - Latihan Kerja yang berorientasi pada pasar kerja, serta pengembangan informasi

pasar kerja, penempatan tenaga kerja, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program kegiatan. Upaya penanganan pengangguran harus terintegrasi dengan pembangunan kedaulatan pangan, energi, pengentasan kemiskinan dan pembangunan infrastruktur, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru dan kemudian aspek-aspek produktif tersebut mampu menjamin keberlanjutan pasar kerja.

2. Rendahnya Keterampilan Tenaga Kerja

Isu rendahnya kualitas tenaga kerja ditandai dengan masih rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja. Angkatan kerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan didominasi oleh mereka yang mempunyai pendidikan maksimal tamat SD, kemudian tamatan SLTP dan tamatan SLTA. Pendidikan tinggi merupakan bagian terkecil dari seluruh angkatan kerja. Kondisi ini perlu mendapat perhatian yaitu dengan menjembatani dunia pendidikan formal dengan dunia kerja. Pasar kerja mensyaratkan kompetensi dan kualifikasi diupayakan peningkatan kualitas dan kompetensinya melalui berbagai keterampilan dibalai/lembaga pelatihan kerja dan dengan demikian diperlukan penyediaan sarana dan prasarana penunjang peningkatan kualitas calon tenaga kerja pada lembaga pelatihan.

3. Rendahnya Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja.

Maraknya unjuk rasa pekerja diantaranya disebabkan masih lemahnya lembaga hubungan industrial. Tuntutan pekerja terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja menjadi Isu Strategis untuk penanganan ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan. Kebijakan perlindungan tenaga kerja ditujukan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis melalui perbaikan penghasilan (pemuahan upah yang layak dan berkeadilan diterima semua pihak) dan sarana hubungan industrial. Kurangnya perlindungan terhadap pekerja dapat dijelaskan bahwa masih adanya perilaku yang diskriminasi, adanya ketidaksetaraan, ketidakadilan antara yang diberikan

pada tenaga kerja laki-laki dan perempuan, masih banyak anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Guna mencari akar persoalan dari berbagai masalah yang tengah dihadapi, sekaligus merupakan tugas yang diemban oleh institusi ini maka perlu dilakukan upaya-upaya pencermatan terhadap aspek lingkungan internal dan eksternal.

Pencermatan aspek lingkungan internal dilakukan untuk mengetahui sisi kekuatan atau potensi (Strength) untuk diperbanyak dan dikembangkan sedangkan kelemahan atau hambatan (Weakness) perlu untuk dibenahi atau diperbaiki. Aspek lingkungan eksternal dicermati untuk mengetahui sisi peluang atau kecenderungan (Opportunity) yang perlu dimanfaatkan atau diisi, sedangkan tantangan (Threats) sesuatu yang perlu dijawab.

Kemudian hasil dari upaya pencermatan lingkungan internal dan eksternal digunakan sebagai bahan dasar untuk memformulasikan persoalan utama guna dicarikan strategi pemecahan yang sifatnya sinergis dan komprehensif.

LINGKUNGAN INTERNAL

Kekuatan (Strength):

- a. Adanya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003, UU No. 2 Tahun 2004, Peraturan Walikota Dumai No. 55 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai;
- b. Tersedianya Sumber Daya Manusia;
- c. Adanya Rumah Terampil di 4 (empat) kecamatan di Kota Dumai, adanya Dewan Pengupahan, LKS Tripartit, dan Bursa Kerja Online;
- d. Memiliki rencana dan program kerja yang sudah tersusun dengan baik.

Kelemahan (Weakness):

- a. Pelaksanaan program yang belum optimal karena keterbatasan dana;
- b. Terbatasnya sarana dan prasarana (Peralatan baik dikantor dinas maupun di Rumah Terampil);
- c. Terbatasnya pegawai fungsional (Instruktur, Pengantar Kerja, Mediator/ Perantara, serta PPNS bidang Ketenagakerjaan).

LINGKUNGAN EKSTERNAL

Peluang (Opportunity)

- a. Tersedianya Program-Program Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- b. Tersedianya mitra kerja yang profesional seperti Asosiasi Perusahaan dan Serikat Pekerja;
- c. Tersedianya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

Tantangan / Ancaman (Threat)

- a. Jumlah pengangguran yang setiap saat meningkat (lowongan pekerjaan terbatas), sebagai akibat dari pertumbuhan angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang tersedia, serta tingginya mobilitas pendatang ke Provinsi Riau khususnya ke Kota Dumai;
- b. Kompetensi pencari kerja yang tersedia masih rendah tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/lowongan kerja, sehingga tidak semua lowongan pekerjaan dapat diisi oleh pencari kerja;
- c. Kurangnya kesadaran dan pemahaman pekerja dan perusahaan akan pentingnya norma hubungan industrial serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

- d. Banyaknya pengusaha dan pekerja yang belum memahami UU dan peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, beberapa hal yang dapat dilakukan guna pengembangan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai kedepan antara lain:

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal berbasis kompetensi dan keunggulan daerah;
2. Menambah jenis pelatihan sesuai kebutuhan industri dan pelabuhan di Kota Dumai;
3. Mengutamakan penyerapan tenaga kerja lokal oleh perusahaan yang beroperasi di Kota Dumai;
4. Mengembangkan dan memperbanyak usaha yang menyerap banyak tenaga kerja/wirausaha;
5. Penguatan Hubungan Industrial dan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja;
6. Terlaksananya Pembinaan Norma Ketenagakerjaan;
7. Terlaksananya Kualitas Tata Kelola Kelembagaan Kerjasama Hubungan Industrial.

1.4 STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Walikota Dumai Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, yang dimaksud dalam Peraturan ini, terdiri dari:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 1. Subbagian Tata Usaha; dan
 2. Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas, terdiri dari:
 - Kelompok Jabatan Fungsional.

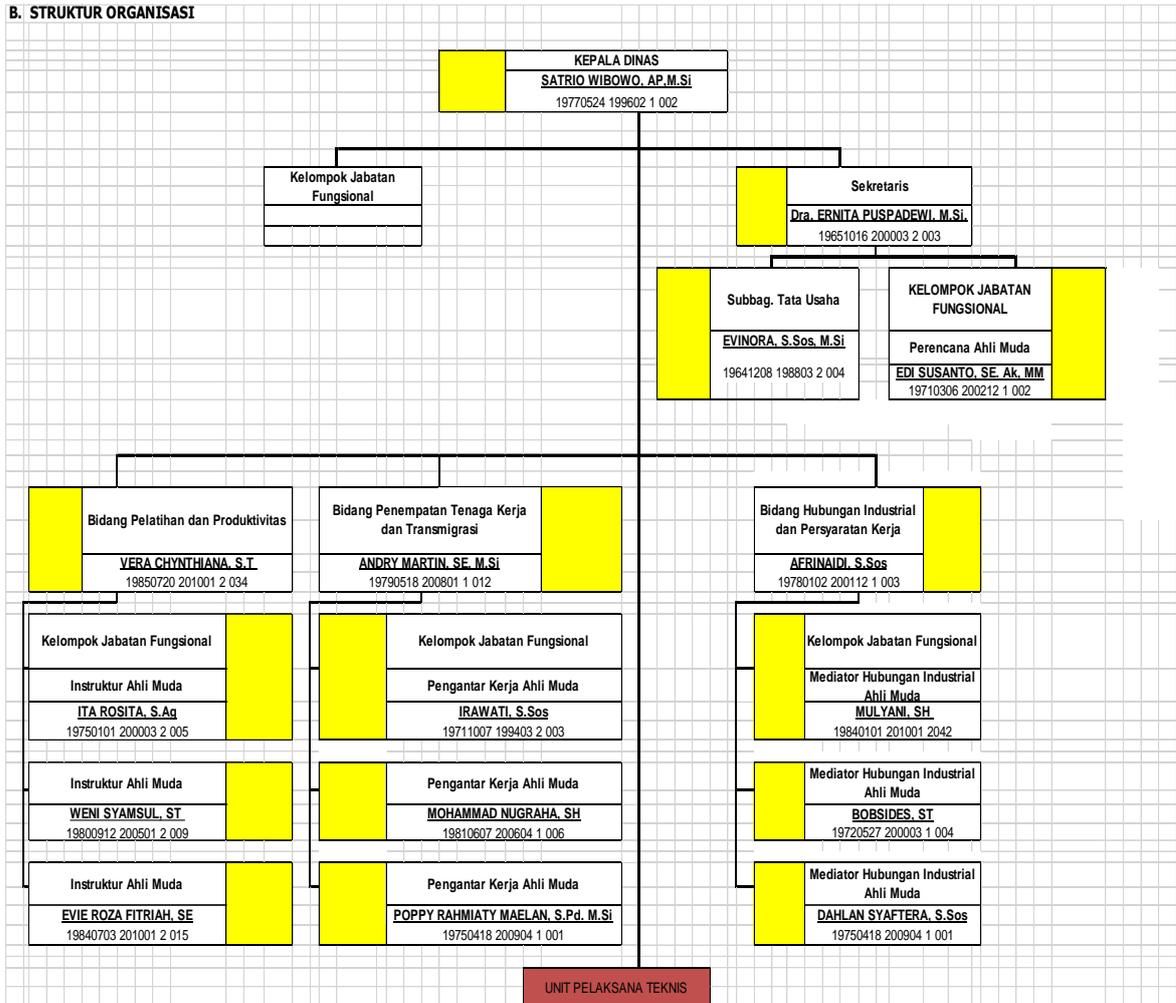
d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri dari:

Kelompok Jabatan Fungsional.

e. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, terdiri dari:

Kelompok Jabatan Fungsional.

B. STRUKTUR ORGANISASI



Pada tahun 2022 jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai berjumlah 29 orang, 6 orang merupakan pejabat struktural, 10 orang lagi merupakan pejabat fungsional, serta 41 orang merupakan staf dimana 13 orang staf Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 28 orang staf TKPK pada lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

1.5 SUMBER DAYA MANUSIA

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan TKPK pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai adalah sebanyak 57 orang, dimana 46% (26 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 54% (31 orang) berjenis kelamin perempuan. Dari pendidikan terakhir yang ditamatkan, lulusan S2 sebanyak 11% (6 orang), S1 sebanyak 39% (22 orang), D3 sebanyak 11% (6 orang), sedangkan sisanya 40% (23 orang) merupakan lulusan SMA/ sederajat.

1.6 DASAR HUKUM

1. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Dumai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3829);
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2016;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Daerah Propinsi Riau Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Propinsi Riau Tahun 2019-2024;
10. Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor 717 tanggal 22 Mei 1999 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kotamadya Daerah Tingkat II Dumai;
11. Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 13 Tahun 2014 tentang Rencana Jangka Panjang Daerah Kota Dumai Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Dumai Tahun 2014 Nomor 5 Seri E);
12. Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai (Lembaran Pemerintah Kota Dumai Tahun 2016 Nomor 1 Seri D); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota

Dumai Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai (Lembaran Daerah Kota Dumai Tahun 2020 Nomor 1 Seri D);

13. Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Dumai Tahun 2021-2026;
14. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 (Lembaran Daerah Kota Dumai Tahun 2022 Nomor 2 Seri A Noreg .48.A/2022);
15. Peraturan Walikota Dumai Nomor 42 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Dumai Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kota Dumai Tahun 2021 Nomor 33 Seri E);
16. Peraturan Walikota Dumai Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai;
17. Peraturan Walikota Dumai Nomor 98 Tahun 2022 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah I Tahun Anggaran 2022 (Berita Daerah Kota Dumai Tahun 2022 Nomor 16 Seri B).

1.7 SISTEMATIKA PELAPORAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini disajikan penjelasan umum Perangkat Daerah dengan penekanan kepada aspek organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi perangkat daerah

Bab II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun bersangkutan

Bab III AKUNTABILITAS KINERJA

Merupakan inti dari LKj-IP yang menguraikan hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis pencapaian kinerja, termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipatif yang telah diambil. Selain itu dilaporkan pula akuntabilitas keuangan selama tahun 2022

Bab IV PENUTUP

Memuat kesimpulan umum atas capaian kinerja Perangkat Daerah Tahun 2022 dan upaya/langkah dinas mendatang yang akan dilakukan oleh Pemerintah Kota Dumai dalam rangka peningkatan kinerja

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Rencana strategis merupakan dokumen dari suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama tahun 2021-2026. Proses tersebut dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Renstra memuat visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya, sehingga pada akhirnya mampu memberikan informasi yang jelas, tegas dan akuntabel menyangkut program, kegiatan dan sub kegiatan untuk mencapai target, tujuan dan sasaran pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai khususnya dan pembangunan Pemerintah Kota Dumai pada umumnya.

Perencanaan Kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

2.1.1 Visi

Visi RPJMD Kota Dumai Tahun 2022-2026 juga mempedomani Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 dan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024. Adapun Visi RPJMN adalah *“Terwujudnya Indonesia Maju Yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”*. Sedangkan Visi RPJMD Provinsi

Riau adalah *“Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat, dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)”*.

Mengacu pada kedua Visi tersebut diatas serta memperhatikan kondisi *existing* maka rumusan Visi RPJMD Kota Dumai Tahun 2022-2026 adalah sebagai berikut :

“Terwujudnya Dumai Sebagai Kota Pelabuhan Dan Industri Yang Unggul Dan Bertumpu Pada Budaya Melayu”

Secara filosofi, visi tersebut dapat dijelaskan melalui makna yang terkandung di dalamnya, yaitu:

1. Dumai sebagai kota pelabuhan dan industri unggul merupakan perwujudan dari kegiatan perekonomian Kota Dumai yang terletak di pesisir timur pulau Sumatera dan merupakan daerah pelabuhan yang sangat strategis untuk dikembangkan bagi kegiatan ekspor dan impor serta industri yang bertumpu pada sektor pelayanan jasa kepelabuhanan dan industri;
2. Dumai yang berbudaya Melayu merupakan perwujudan dari kondisi masyarakat Dumai dimana kebudayaan Melayu dianggap sebagai "Roh Pembangunan Kota Dumai" dengan cara menjabarkan nilai-nilai budayanya sebagai inspirasi dan dasar pembangunan. Pelaksanaan pembangunan dibidang kebudayaan dapat meningkatkan daya tarik/promosi daerah tentang seni budaya daerah;
3. Tahun 2026: Merupakan batas akhir pencapaian visi dan misi yang merujuk pada masa perencanaan pembangunan daerah periode 2022-2026 yang realisasi pencapaiannya diukur dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan.

2.1.2 Misi

Misi pembangunan Kota Dumai untuk merealisasikan visi pembangunan diatas adalah:

1. Mengembangkan Perekonomian Kota yang berdaya saing dan bertumpu pada kepelabuhanan dan industri;
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berjati diri Melayu;
3. Mewujudkan Infrastruktur Wilayah yang berkualitas;
4. Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan daerah yang baik.

Misi pembangunan Kota Dumai untuk 5 (lima) tahun kedepan, yang menjadi tugas dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja, adalah Misi 1 (satu) yakni ***“Mengembangkan Perekonomian Kota yang berdaya saing dan bertumpu pada kepelabuhanan dan industri”***.

Misi ini akan ditempuh dengan mendorong terciptanya Kota Dumai sebagai kota pelabuhan dan industri yang produktif melalui penciptaan iklim investasi yang kondusif dan peluang usaha yang lebih besar dengan prinsip cooperative (persaingan menggapai tujuan dengan kebersamaan), perluasan lapangan kerja dan peningkatan ketersediaan tenaga professional. Adapun Koperasi, usaha kecil dan menengah diarahkan untuk meningkatkan peranannya dalam berbagai kegiatan ekonomi rakyat dan sebagai supporting agent bagi kegiatan industri dan kepelabuhanan yang ada di Kota Dumai sehingga dapat menjadi roda penggerak ekonomi yang efisien dan berdaya saing tinggi. Pengembangan usaha skala kecil dan menengah yang berbasis lokal diharapkan menjadi tulang punggung daerah, baik dalam menjaga pertumbuhan ekonomi, penyediaan lapangan kerja maupun peningkatan pemerataan pendapatan masyarakat.

Program unggulan Pemerintah Daerah dalam rangka mewujudkan Misi Pertama yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah melalui strategi Meningkatkan Peluang Kerja Bagi Masyarakat, arah kebijakan yang ditempuh yakni:

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal berbasis kompetensi dan keunggulan daerah;
2. Meningkatkan Penyaluran Tenaga kerja pada pasar lapangan kerja industri yang memadai;
3. Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi Tenaga Kerja;
4. Peningkatan Informasi Pasar Kerja yang dapat diakses Masyarakat;
5. Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja;
6. Penegakan Hukum Norma ketenagakerjaan.

Menyiapkan lapangan kerja sesuai potensi daerah dan pasar kerja, memperluas kesempatan kerja bagi penduduk miskin, menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan kompeten, sekaligus peningkatan produktivitas tenaga kerja, peningkatan pengawasan, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga kerja, serta membangun kemitraan antara pemerintah dan pelaku usaha, sehingga pada akhirnya dapat menurunkan angka kemiskinan dan dapat menekan pengangguran dan menciptakan lapangan kerja yang layak.

2.1.3 Tujuan

Mengacu pada visi dan misi, dan tujuan Kota Dumai yaitu Terwujudnya Dumai sebagai Kota Pelabuhan dan Industri yang Unggul dan Bertumpu pada Budaya Melayu, Mengembangkan Perekonomian Kota yang Berdaya Saing dan Bertumpu pada Kepelabuhanan dan Industri, serta mewujudkan perekonomian yang mandiri dan masyarakat yang sejahtera dengan agenda prioritas pembangunan adalah Meningkatkan Peluang Kerja Bagi Masyarakat.

Mengacu pada RPJMD 2021-2026, tujuan Pemerintah Kota Dumai yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai adalah mewujudkan perekonomian yang mandiri dan masyarakat yang sejahtera dengan sasaran yang tercantum pada RPJMD, yaitu ***“Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat Kota Dumai”***. Tetapi tujuan ini tidak dapat diselesaikan oleh Dinas

Tenaga Kerja sendiri tetapi harus berkoordinasi dan bekerja sama dengan OPD lain baik di lingkungan Kota Dumai maupun provinsi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilaksanakan dengan 2 sasaran.

2.1.4 Sasaran

Mengacu pada misi yang telah ditetapkan, maka sasarannya adalah :

1. Tersedianya tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai kebutuhan pasar kerja.

Sasaran ini diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja dari luar, mampu merebut kesempatan kerja yang terbuka dengan adanya pembangunan mega proyek serta investor yang datang.

2. Terciptanya situasi kerja yang kondusif

Sasaran ini bertujuan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pemberi kerja dengan pekerja, pekerja dapat bekerja dengan nyaman, aman dan produktif, sementara pemberi kerja dapat menikmati ketenangan berinvestasi serta melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.1.5 Strategi

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai merupakan penjabaran dari tujuan yang telah ditetapkan secara lebih spesifik dan terukur, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun melalui serangkaian program dan kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kinerja.

- a. Meningkatkan Peluang Kerja Bagi Masyarakat;
- b. Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan.

Tabel
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Kota Dumai

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					
					2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Meningkatkan kesempatan kerja dan kondisi kerja		Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	%	10	10	10	10	10	10
			Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	10	10	10	10	10	10
		Tersedianya tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai kebutuhan pasar kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	%	0	15	15	15	15	15
			Persentase penempatan tenaga kerja	%	0	10	10	10	10	10
		Terciptanya situasi kerja yang kondusif	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	%	20	25	30	35	45	45
		Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintah Daerah	Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/Kota	%	100	100	100	100	100	100

2.2 Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan-kegiatan tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Perjanjian kinerja disusun dengan tujuan sebagai berikut:

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

Perjanjian kinerja harus disusun setelah suatu instansi pemerintah telah menerima dokumen pelaksanaan anggaran, paling lambat satu bulan setelah dokumen anggaran disahkan. Perjanjian kinerja ini menyajikan Indikator Kinerja Utama yang menggambarkan hasil-hasil yang utama dan kondisi yang seharusnya, tanpa mengesampingkan indikator lain yang relevan. Untuk tingkat Eselon II sasaran yang digunakan menggambarkan

outcome dan output pada bidangnya serta menggunakan Indikator Kinerja Utama Eselon II dan indikator kinerja lain yang relevan.

Perjanjian kinerja terdiri atas:

1. Pernyataan Perjanjian Kinerja, terdiri atas:
 - a. Pernyataan untuk mewujudkan suatu kinerja pada suatu tahun tertentu;
 - b. Tanda tangan pihak yang berjanji/para pihak yang bersepakat.
2. Lampiran Perjanjian Kinerja

Informasi yang disampaikan dalam lampiran perjanjian kinerja disesuaikan dengan tingkatnya.

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran. Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan Anggaran atau DPA.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Capaian kinerja organisasi perlu diukur untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan metode perbandingan capaian kinerja sasaran, yaitu dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai organisasi. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya perbedaan kinerja (*performance gap*) yang terjadi, serta tindakan perbaikan yang diperlukan di masa mendatang. Metode ini bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, capaian kinerja diukur dari Perjanjian Kinerja yang memuat tujuan, sasaran strategis dan indikator kinerja utama dengan hasil capaian selama satu tahun. Hasil pengukuran capaian indikator kinerja utama (IKU) merupakan capaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang menggambarkan tercapai atau tidaknya outcome dan output pada program-program prioritas yang telah dilaksanakan. Pada sub-bab ini disajikan capaian kinerja untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir. Sesuai dengan tahun rencana Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021, maka pengukuran indikator kinerja dimulai dari tahun awal rencana yaitu Tahun 2022;

3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2016-2021;
4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
5. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan.

Akuntabilitas kinerja dilakukan dengan pengukuran yang mencakup penetapan indikator kinerja, sistem pengumpulan data kinerja dan penetapan capaian kinerja, dilanjutkan dengan analisis capaian kinerja dan akuntabilitas keuangan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas dalam Laporan Kinerja Tahun 2022 ini juga dikemukakan analisis-analisis tambahan untuk menggambarkan bagaimana perbandingan antara capaian kinerja tahun 2021 dibandingkan dengan periode sebelumnya, sehingga dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki capaian kinerja pada periode-periode yang akan datang.

Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel Indikator Kinerja Sasaran Strategis Beserta Target dan Realisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian
1	2	3	4	5	6	7
	Tersedianya tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai kebutuhan pasar kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	%	15	15	100
		Persentase penempatan tenaga kerja	%	10	10	100
	Terciptanya situasi kerja yang kondusif	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	%	25	25	100
	Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintah Daerah	Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/Kota	%	100	100	100

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut:

Tabel Capaian Kinerja Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian (%)	Kriteria / Kode
1	2	3	4	5	6	7	8
	Tersedianya tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai kebutuhan pasar kerja	Persentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%	15	15	100	Sangat Baik
		Persentase penempatan tenaga kerja	%	10	10	100	Sangat Baik
	Terciptanya situasi kerja yang kondusif	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	%	25	25	100	Sangat Baik
	Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintah Daerah	Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/ Kota	%	100	100	100	Sangat Baik

- **Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis**

Dalam sub bab ini akan disajikan pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang dicerminkan dalam capaian Indikator Kinerja. Adapun evaluasi dan analisis secara rinci indikator kinerja menurut sasaran strategis diuraikan sebagai berikut:

Sasaran : Meningkatnya Lapangan Kerja

Tolok ukur capaian sasaran Meningkatnya Lapangan Kerja dengan indikator yaitu indikator: Persentase Besar Tenaga Kerja yang terdaftar ditempatkan:

$$\frac{\text{Jumlah pekerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pekerjaan yang terdaftar}} \times 100 \%$$

Tabel Target dan Realisasi Kinerja

No	Indikator	Tahun 2022			Target Akhir Renstra	Capaian s/d terhadap Renstra
		Target	Realisasi	% Realisasi		
1	2	4	5	6	7	8
	Persentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	15	15	15	100	100
	Persentase penempatan tenaga kerja	10	10	10	100	100
	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	25	25	25	100	100
	Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/Kota	100	100	100	100	100

Dari Tabel Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

a. Indikator Kinerja Sasaran: Persentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi.

Target Tahun 2022 Persentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah 15% capaian Tahun 2022 adalah 15% atau sebesar 100%.

b. Indikator Kinerja Sasaran: Persentase Penempatan Tenaga Kerja.

Target Tahun 2022 Persentase Penempatan Tenaga Kerja adalah 10%, capaian Tahun 2022 adalah 10% atau sebesar 100%.

c. Indikator Kinerja Sasaran: Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan.

Target Tahun 2022 Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan adalah 25%, capaian di tahun 2022 capaian Tahun 2022 adalah 25% atau sebesar 100%.

d. Indikator Kinerja Sasaran: Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/Kota.

Target Tahun 2022 Persentase penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten/Kota adalah 100%, capaian di Tahun 2022 capaian Tahun 2022 adalah 100% atau sebesar 100%.

2. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini (2022) dengan tahun lalu (2021):

a. Indikator Kinerja Sasaran: Persentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi.

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja sampai dengan Target Tahun 2021 Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan adalah 0 % dimana di Tahun 2021 tidak terlaksananya Kegiatan Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja karena adanya Refocusing Anggaran Kegiatan dan pada Tahun 2021 Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi tidak bisa dilaksanakan karena tidak dibolehkan adanya honor instruktur sehingga tidak mungkin kegiatan ini tanpa adanya instruktur pelatihan dan capaian Tahun 2022 sebesar 15% dari target yang ditetapkan dilaksanakan pelatihan pada Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensin dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 70 orang.

b. Indikator Kinerja Sasaran: Persentase Penempatan Tenaga Kerja.

Pada Tahun 2021 Besaran Tenaga Kerja yang ditempatkan sebanyak 129 Orang dari 3.069 Orang yang terdaftar atau sebesar 4,2 % dan pada tahun 2022 Penempatan Tenaga Kerja yang ditempatkan sebanyak 332 Orang dari 2.627 Orang yang terdaftar atau sebesar 12,64 %.

c. Indikator Kinerja Sasaran: Persentase Penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan.

Pada Tahun 2021 kasus Perselisihan Hubungan Industrial sebanyak 55 kasus dan telah diselesaikan sebanyak 47 kasus atau 85 %. Sementara untuk tahun 2022 hingga bulan Desember tahun 2022 kasus Perselisihan Hubungan Industrial sebanyak 17 kasus dan telah diselesaikan sebanyak 13 kasus atau 76,47 %.

3. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini (2022) dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Dokumen perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai:

Tahun 2022 merupakan tahun awal perencanaan pada dokumen perencanaan jangka menengah (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2021-2026. Sehingga realisasi kinerja masing-masing Indikator Kinerja Utama pada tahun 2022.

a. Indikator Kinerja Sasaran: Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan.

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja sampai dengan tahun 2022 sebesar 15% dari target yang ditetapkan.

b. Indikator Kinerja Sasaran: Persentase penempatan tenaga kerja.

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja sampai dengan tahun 2022 sebesar 10% dari target yang ditetapkan

c. Indikator Kinerja Sasaran: Persentase Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan.

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja sampai dengan tahun 2022 sebesar 25 % dari target yang ditetapkan.

4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai merupakan unsur penting bagi suatu dinas untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas terkait dalam hal ini. Karena unsur sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai untuk membantu menjalankan tugas dan fungsinya. Jika Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang bertanggung jawab untuk melaksanakan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Dumai kekurangan sumber daya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumber daya ini meliputi jumlah staf, keahlian para pelaksana, komunikasi yang relevan dan cukup untuk melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan dan penemuan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana, sarana dan prasarana. Sumber daya manusia yang tidak memadai (jumlah dana kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya strategi untuk mengatasi masalah pengangguran di Kota Dumai secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf/pegawai pelaksanaan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk

melakukan program. Untuk ini perlu adanya manajemen sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dalam kegiatan mengatasi jumlah pengangguran di Kota Dumai. Ada dua bentuk informasi, yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang pendukung kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan.

b. Komunikasi

Pelaksanaan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Dumai akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan di pahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu di komunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman ukuran dasar dari tujuan perlu di komunikasikan sehingga pelaksanaan kegiatan mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu.

Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat perlu untuk diketahui oleh pegawai dalam mencari dan mendapatkan lowongan pekerjaan yang untuk diiklankan, dengan eratnya berkomunikasi dan juga dengan memanfaatkan jaringan sosial atau teknologi yang ada akan memudahkan mendapatkan lowongan pekerjaan yang akan di iklankan/dipamerkan. Komunikasi sangat penting dalam pencarian lowongan pekerjaan karena dengan adanya komunikasi akan mudah mendapatkan informasi-informasi yang di perlukan, dan juga banyak komunikasi memperbesar peluang untuk mendapatkan lowongan pekerjaan.

c. Sarana dan Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan dilayanan, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan

yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Kekurangan sarana dan prasarana akan menghambat strategi yang telah direncanakan. Ada beberapa sarana dan prasarana yang belum tersedia yaitu tidak adanya penunjang transportasi berupa kendaraan roda 2 (dua), fasilitas rehab gedung kantor, dan rehab rumah terampil serta peralatan pelatihan rumah terampil disetiap kecamatan gedung Balai Pelatihan Kerja yang dapat menampung kegiatan pelatihan.

Pagu anggaran yang diperuntukkan untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai sangat tidak mendukung tugas dan fungsi, terutama dalam pencapaian Indikator Kerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai yang merupakan pencapaian Indikator Kinerja Kota Dumai. Anggaran yang tersedia tidak mencakup untuk kegiatan dibidang terbatas hanya untuk Program Penujang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Rutin Sekretariat), Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja, dan Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Hubungan Industrial, sementara Program Perencanaan Tenaga Kerja Tidak dapat terlaksana karena minimnya anggaran untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai.

5. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Tabel Hasil Pengukuran Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022
Sumber: Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023

NO	PROGRAM / KEGIATAN	OUTCOME/OUTPUT	Target	Realisasi
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Perhubungan	100%	100%
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5 dok	5 dok
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA SKPD	2 dok	2 dok

1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD	3 dok	0 dok
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 dok	1 dok
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12 bulan	12 bulan
1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun	1 dok	1 dok
1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Penyelenggaraan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	2 lap	2 lap
1.3.1	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Penatausahaan Barang Milik Daerah SKPD	2 lap	2 lap
1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Kebutuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan
1.5.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Penyediaan Komponen Instalasi Listrik Bangunan Kantor	12 bulan	12 bulan
1.5.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah penyediaan kebutuhan alat tulis kantor	12 bulan	12 bulan
1.5.3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah penyediaan kebutuhan makanan dan minuman tamu, rapat serta kegiatan	12 bulan	12 bulan
1.5.4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	12 bulan	12 bulan
1.5.5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	12 bulan	12 bulan
1.5.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 bulan	12 bulan
1.6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Kebutuhan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	- 1 mobil - 1 paket	- 1 mobil - 1 paket
1.6.1	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	1 mobil	1 mobil
1.6.2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	1 paket	1 paket
1.7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah kebutuhan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan
1.7.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah pemakaian jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12 bulan	12 bulan
1.7.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 bulan	12 bulan
1.8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipelihara	Jumlah Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipelihara	- 6 mobil - 65 unit - 2 paket	- 6 mobil - 65 unit - 2 paket
1.8.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang di Pelihara Secara Rutin/Berkala dan Kelengkapan Administrasi Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	6 mobil	6 mobil
1.8.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya Gedung Kantor yang di Pelihara	65 unit	65 unit
1.8.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor yang di Pelihara/di Rehab Secara Rutin/Berkala	2 paket	2 paket

2	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan	10%	10%
2.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pencari kerja yang diberikan pelatihan berbasis kompetensi	750 org	750 org
2.1.1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang diberi Pelatihan Skill Keahlian Berbasis Kompetensi	70 org	70 org
2.2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Peningkatan pemahaman ttg regulasi LPKS	12 bulan	12 bulan
2.2.1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja	Terlaksananya Sosialisasi tentang Regulasi LPKS	1 paket	1 paket
3	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase penempatan tenaga kerja	30%	30%
3.1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya Jumlah Tenaga Kerja Yang Ditempatkan dan Diberdayakan	40%	40%
3.1.1	Perluasan Kesempatan Kerja	Terwujudnya Kesempatan Kerja dan Terbentuknya Wirausaha Baru Melalui TKM dan TTM dan Padat Karya Mandiri	105 org	105 org
3.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Meningkatnya pelayanan Informasi Pasar Kerja	85%	85%
3.2.1	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Terwujudnya Pemeliharaan dan Upgrading Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online melalui SINAKER Kota Dumai	1 paket	1 paket
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan	85%	85%
		Menurunnya Angka sengketa pengusaha pekerja per tahun	35%	35%
4.1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pelaksanaan pembinaan hubungan industrial	85%	85%
4.1.1	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Persentase Terpenuhinya Fasilitas Operasional Dewan Pengupahan Kota Dumai	100%	100%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 seluruh target outcome/output dari program/kegiatan/sub kegiatan yang direncanakan dapat terealisasi dengan baik. Hal ini karena semakin meningkatnya komitmen aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

3.2 Realisasi Anggaran

Pada subbab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja. Total anggaran pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai tahun anggaran

2022 adalah sebesar Rp. 6.614.357.919,- dengan rincian sebagai berikut:

Tabel Ringkasan Perubahan APBD Tahun Anggaran 2022
Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai
Sumber: Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Dinas Tenaga Kerja, 2022

KODE REKENING			URAIAN	JUMLAH (Rp)
4			PENDAPATAN DAERAH	0
5			BELANJA DAERAH	6.614.357.919
5	1		BELANJA OPERASI	6.451.042.839
5	1	01	Belanja Pegawai	3.831.884.564
5	1	02	Belanja Barang dan Jasa	2.619.158.275
5	2		BELANJA MODAL	163.315.080
5	2	02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	113.324.680
5	2	03	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	49.990.400

Realisasi belanja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun Anggaran 2022 adalah sebesar Rp. 6.368.884.673,- atau sebesar 96,29% dari total anggaran pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel Realisasi Penyerapan Anggaran Dinas Perhubungan Kota Dumai Tahun Anggaran 2022
Sumber: Dinas Perhubungan Kota Dumai, 2022

No	Program/Kegiatan	Pagu	Realisasi	Fisik	Keuangan
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.239.575.964	5.002.195.316		95,47%
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7.733.735	6.246.917		80,77%
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	7.733.735	6.246.917	100,00%	80,77%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	-	-	0,00%	0,00%

	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.758.305.564	3.548.691.208		94,42%
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.750.879.564	3.542.732.108	100,00%	94,45%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	7.426.000	5.959.100	100,00%	80,25%
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	30.000.000	30.000.000		100,00%
	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	30.000.000	30.000.000	100,00%	100,00%
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	274.776.805	261.976.929		95,34%
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	9.975.000	9.939.200	100,00%	99,64%
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	71.505.375	69.985.725	100,00%	97,87%
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	36.787.400	31.606.000	100,00%	85,92%
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14.837.030	10.308.830	100,00%	69,48%
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	6.930.000	5.400.000	100,00%	77,92%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	134.742.000	134.737.174	100,00%	100,00%
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	57.328.600	56.557.589		98,66%
	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	25.000.000	24.988.000	100,00%	99,95%
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	32.328.600	31.569.589	100,00%	97,65%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	754.031.860	742.433.241		98,46%
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	112.726.400	108.410.001	100,00%	96,17%
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	641.305.460	634.023.240	100,00%	98,86%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	357.399.400	356.289.432		99,69%
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	172.770.000	172.654.889	100,00%	99,93%

	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	48.340.000	47.614.878	100,00%	98,50%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	136.289.400	136.019.665	100,00%	99,80%
	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	535.158.558	531.437.398		99,30%
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	515.158.558	511.787.398		99,35%
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	515.158.558	511.787.398	100,00%	99,35%
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	20.000.000	19.650.000		98,25%
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja	20.000.000	19.650.000	100,00%	98,25%
	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	719.623.397	715.266.459		99,39%
	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	669.623.397	665.516.459		99,39%
	Perluasan Kesempatan Kerja	669.623.397	665.516.459	100,00%	99,39%
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	50.000.000	49.750.000		99,50%
	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	50.000.000	49.750.000	100,00%	99,50%
	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	120.000.000	119.985.500		99,99%
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	120.000.000	119.985.500		99,99%
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	120.000.000	119.985.500	100,00%	99,99%
		6.614.357.919	6.368.884.673	100,00%	96,29%

Adapun Realisasi pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dengan Jumlah 4 program, 12 kegiatan, dan 23 Sub Kegiatan di Tahun Anggaran 2022 sebagai berikut:

A. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

Pada Tahun 2022, jumlah Anggaran Rp. 5.239.575.964,- dan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp. 5.002.195.316,- atau sebesar 95,47 %, yang direalisasikan melalui kegiatan sebagai berikut:

1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

a. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 7.733.735,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 6.246.917,- dan atau sebesar 80,77 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Dokumen RKA-SKPD dengan target 2 dokumen.

b. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 0,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 0,- dan atau sebesar 0 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Fasilitasi Laporan Kinerja dan Realisasi Kinerja dengan target 3 dokumen. Pada Sub Kegiatan ini tidak terlaksana karena adanya pergeseran anggaran.

2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

a. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 3.750.879.564,- dengan realisasi

penyerapan anggaran sebesar Rp 3.542.732.108,- dan atau sebesar 94,45 %, adapun Indikator Kinerja adalah Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN dengan target 12 bulan.

b. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 7.426.000,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 5.959.100,- dan atau sebesar 80,25 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Fasilitasi Laporan Keuangan Akhir Tahun dengan target 1 dokumen.

**3) Kegiatan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD**

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 30.000.000,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 30.000.000,- dan atau sebesar 100 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Dokumen Laporan Inventaris Aset dengan target 1 dokumen.

4) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

a. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 9.975.000,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 9.939.200,- dan atau sebesar 99.64 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Komponen Instalasi Listrik Penerangan Bangunan Kantor dengan target 12 bulan.

b. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 71.505.375,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 69.985.725,- dan atau sebesar 97,87 %, adapun Indikator Kinerja adalah Pengadaan ATK yang sesuai dengan kebutuhan dengan target 12 bulan.

c. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 36.787.400,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 31.606.000,- dan atau sebesar 85,92 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Kebutuhan Logistik Kantor dan Terpenuhinya Makanan dan Minuman dengan target 12 bulan.

d. Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 14.837.030,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 10.308.830,- dan atau sebesar 69,48 %, adapun Indikator Kinerja adalah Pengadaan Kebutuhan Barang Cetak dengan target 12 bulan.

e. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 6.930.000,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 5.400.000,- dan atau sebesar 77,92 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah penyediaan kebutuhan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan dengan target 12 bulan.

f. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 134.742.000,- dengan realisasi

penyerapan anggaran sebesar Rp 134.737.174,- dan atau sebesar 100 %, adapun Indikator Kinerja adalah Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD dengan target 12 bulan.

5) Kegiatan pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

a. Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan sebesar Rp 25.000.000,00 dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 24.988.000,00 dan atau sebesar 99,95 % adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang terpenuhi dengan target 1 motor.

b. Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 32.328.600,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 31.569.589,- dan atau sebesar 97,65 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Pengadaan Peralatan Gedung Kantor yang terpenuhi dengan target 2 paket.

6) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 112.726.400,00,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 108.410.001,00,- dan atau sebesar 96,17 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Pemakaian Jasa Komunikasi, Air dan Listrik yang terpenuhi dengan target 12 bulan.

b. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 641.305.460,00,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 634.023.240,00,- dan atau sebesar 98,86 %, adapun Indikator Kinerja adalah Tersedianya Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor dan Keamanan Kantor dengan target 12 bulan.

7) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 172.770.000,00,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 172.654.889,00,- dan atau sebesar 99,93 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Fasilitas Pemeliharaan Rutin Kendaraan Dinas dan Jumlah Perpanjangan STNK Kendaraan Dinas dengan target 6 unit.

b. Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 48.340.000,00,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 47.614.878,00,- dan atau sebesar 98,50 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya dengan target 65 unit.

c. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 136.289.400,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 136.019.665,- dan atau sebesar 99,80%, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah

Sarana dan Prasarana Gedung Kantor yang di Pelihara/di Rehab Secara Rutin/Berkala dengan target 2 Paket.

B. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Pada Tahun 2022, jumlah Anggaran Rp. 535.158.558,- dan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp. 531.437.398,- atau sebesar 99,30 % yang direalisasikan melalui kegiatan sebagai berikut :

1) Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi

Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi.

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp. 515.158.558,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp. 511.787.398,- dan atau sebesar 99,35 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah tenaga kerja yang yg diberi pelatihan skill keahlian berbasis kompetensi dengan target 70 orang.

2) Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja

Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 20.000.000,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 19.650.000,- dan atau sebesar 98,25 %, adapun Indikator Kinerja adalah Jumlah Terlaksanakannya Sosialisasi tentang Regulasi LPKS dengan target 1 Paket.

C. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pada Tahun 2022, jumlah anggaran Rp 719.623.397,- dan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 715.266.459,- atau sebesar 99,39 % yang direalisasikan melalui kegiatan sebagai berikut:

1) Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 669.623.397,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 665.516.459,- dan atau sebesar 99,39 %, adapun Indikator Kinerja adalah Terwujudnya Kesempatan Kerja dan Terbentuknya Wirausaha Baru Melalui TKM dan TTG dan Padat Karya dengan target 105 orang.

2) Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar

Sub Kegiatan Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Psar Kerja Online

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 50.000.000,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 49.750.000,- dan atau sebesar 99,50 %, adapun Indikator Kinerja adalah Terwujudnya Pemeliharaan dan Upgrading Aplikasi informasi Pasar Kerja Online melalui SINAKER Kota Dumai dengan target 1 paket.

D. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pada Tahun 2022, jumlah Anggaran Rp 120.000.000,- dan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 119.985.500,- atau sebesar 99,99 % yang direalisasikan melalui kegiatan sebagai berikut:

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

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

Jumlah anggaran yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan ini sebesar Rp 120.000.000,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp 119.985.500,- dan atau sebesar 99,99 %, sementara untuk tahun 2022 hingga bulan Juni tahun 2022, adapun Indikator Kinerja adalah Persentase

terpenuhinya fasilitasi operasional Dewan Pengupahan Kota Dumai dengan target 100 %. Kegiatan ini merupakan Penetapan UMK Kota Dumai yang ditanda tangani Gubernur Riau.

- **Hambatan/Kendala yang dihadapi**

Beberapa hal yang menjadi fokus utama antara lain:

1. Pemecahan persoalan sumber daya manusia 2016–2022;
2. Salah satu kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai adalah memberikan pelayanan dan pembinaan kepada masyarakat, untuk itu harus mampu berperan optimal, kondisi ini memerlukan dukungan sarana dan prasarana penunjang dari setiap bidang untuk memenuhi tuntutan pelayanan kepada seluruh komponen masyarakat terumata tidak seimbangnnya kegiatan dengan pagu anggaran yang akan dilaksanakan.

- **Strategi Pemecahan Masalah**

Sebagai bagian dari pembangunan nasional, bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia di Kota Dumai seutuhnya dan masyarakat seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha dan kesejahteraan transmigrasi yang dilaksanakan melalui berbagai kebijakan.

Upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk:

1. Memberikan anggaran yang realistis sesuai dengan tupoksi

terutama untuk kegiatan prioritas walikota dibidang ketenagakerjaan;

2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak (decent work), yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai;
3. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;
4. Meningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja;
5. Mengawasi dan membina pelaksanaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan;
6. Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja;
7. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas;
8. Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;
9. Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Pada hakekatnya, pembangunan dibidang ketenagakerjaan yang berwawasan lingkungan bersih (green job), serta berkaitan erat dengan upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM), penciptaan kesempatan kerja, pembangunan kawasan, serta pengembangan ekonomi lokal dan daerah. Oleh karena itu, berbagai kebijakan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dijalankan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia, pemberdayaan masyarakat, dan peningkatan kesejahteraan dalam rangka meningkatkan daya saing daerah.

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas merumuskan kebijaksanaan, mengkoordinasikan, membina dan

mengendalikan serta melaksanakan kewenangan dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai mempunyai fungsi :

- a. Pembinaan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- b. Perumusan kebijaksanaan dan pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, pelayanan bagi tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan urusan tata usaha, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, Umum dan Administrasi rumah tangga dan perlengkapan.
- d. Pengkoordinasian kewenangan bidang ketenagakerjaan yang dikerjasamakan dengan Daerah Kabupaten/Kota lain dan Propinsi;
- e. Pembinaan dan pengawasan terhadap Balai Latihan Kerja (Rumah Terampil).

BAB IV

PENUTUP

Penyelenggaraan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai pada Tahun Anggaran 2022 merupakan tahun pertama dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022-2026. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

KESIMPULAN :

Hasil laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai Tahun 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dari analisis 3 (tiga) sasaran, terdapat 5 (lima) indikator kinerja utama yang dipilih sebagai tolak ukur. Pada Tahun 2022, 5 (lima) indikator yang telah memenuhi target yang ditetapkan atau sebesar 100% dari total indikator.
- Berdasarkan usulan di Renja terdapat 5 (lima) Program kegiatan yang merupakan penjabaran dari tupoksi Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai dengan usulan anggaran sebesar Rp 16.860.337.546,-. Namun pada saat penetapan pagu anggaran Dinas Tenaga Kerja yang terakomodir di tahun 2022 4 (empat) Program dengan anggaran sebesar Rp 6.614.357.919,- dan hampir semua kegiatan-kegiatan ini adalah kegiatan yang bersifat rutin, sementara kegiatan pelayanan masyarakat hanya ada 2 (dua) Program.

SARAN :

Langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan saran-saran sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan peningkatan kompetensi pencari kerja melalui pelatihan pencari kerja, pemagangan dan sertifikasi.
2. Perlu dilakukan pendampingan terhadap Wira Usaha Baru yang telah dibentuk supaya dapat berkembang dan dapat berfungsi sebagai penyedia/membuka lapangan pekerjaan.
3. Perlu peningkatan pelayanan publik melalui pusat info kerja untuk memperluas penempatan tenaga kerja dan optimalisasi peran pengantar kerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan, penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang, penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang serta penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.