

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) TAHUN 2021

PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

DINAS KETENAGAKERJAAN

JL. A.P.PETTARANI NO. 72; TELP/FAX. : (0411) 853930;
HOMEPAGE : WWW.MAKASSAR.GO.ID

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021 dapat disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja yang telah ditetapkan.

LKJIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar disusun untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan 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.

Adapun maksud disusunnya LKJIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar ini adalah :

- a. Sebagai media hubungan kerja organisasi yang berisi informasi dan data yang telah diolah;
- b. Sebagai wujud pertanggungjawaban suatu organisasi Instansi Pemerintah kepada pemberi wewenang dan pemberi mandat;

- c. Sebagai media informasi tentang sejauhmana pelaksanaan prinsip – prinsip good governance termasuk penerapan fungsi – fungsi manajemen secara benar pada instansi yang bersangkutan
- d. Sebagai bahan evaluasi dan perbaikan perencanaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar di tahun berikutnya.

Tidak semua rencana dapat berjalan sesuai dengan harapan, namun demikian dengan adanya laporan akuntabilitas kinerja ini kami berharap dapat memperoleh umpan balik untuk peningkatan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melalui perbaikan penerapan fungsi – fungsi manajemen sesuai aturan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan pelaporan pencapaian kinerja, hingga dapat mengetahui/mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan akuntabilitas dan kredibilitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat dan lingkungannya terhadap organisasi Instansi Pemerintah.

Disadari bahwa penyusunan LKJIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu masukan dan saran dari semua pihak sangat diharapkan agar LKJIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dapat disusun dengan lebih baik.

Mudah-mudahan LKJIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar ini dapat bermanfaat dan kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan LKJIP ini diucapkan terimakasih.

Makassar, Januari 2022

Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Makassar



SILMA PALAMBA, SH. M.AP

Pangkat : Pembina Utama Muda/IV.c
NIP. : 19651210 199112 2 006

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dimaksudkan untuk menyampaikan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berdasarkan Penetapan Kinerja tahun 2021 dan sebagai bentuk keterbukaan informasi terhadap publik dalam rangka mewujudkan *Good Governance*.

LKJIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merupakan perwujudan pelaksanaan program yang tercantum pada Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2020. Dalam Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2020 tercermin tujuan strategis yang hendak dicapai yaitu Mewujudkan Tenaga Kerja Yang Mandiri, Berdaya Saing Dan Sejahtera Serta Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Pembangunan Yang Berkelanjutan dan memuat 3 (tiga) sasaran strategis yaitu : 1). Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja; 2). Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja; 3). Terwujudnya administrasi pelayanan ketenagakerjaan yang efektif, akuntabel, dan transparan.

Untuk merealisasikan tujuan strategis tersebut di atas, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menetapkan Sasaran Strategis dengan indikator kinerja dan capaian kinerjanya diuraikan sebagai berikut:

- a. Sasaran Pertama, “Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja” rata-rata capaiannya sebesar **101,68%** atau dalam kategori berkinerja sangat tinggi;
- b. Sasaran Kedua, “Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja” rata-rata capainnya sebesar **74,06%** atau dalam kategori berkinerja sedang;
- c. Sasaran Ketiga, “Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan” rata-rata capaiannya sebesar **102,06%** atau dalam kategori berkinerja sangat tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi ditahun 2021 perlu dilakukan upaya sebagai berikut:

1. Menyusun dan menetapkan indikator kinerja melalui koordinasi internal Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, untuk membahas dan menyepakati indikator kinerja atas program-kegiatan yang dilaksanakan pada bagian-bagian sehingga dapat memperjelas target tujuan yang hendak dicapai dengan ukuran yang tersusun secara sinergis, sistematis dan secara signifikan terarah pada peningkatan capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
2. Meningkatkan kualitas SDM Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melalui pelaksanaan pelatihan-pelatihan, pembinaan yang berkelanjutan, serta pemberian kesempatan pendidikan, guna peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Peningkatan mutu pelayanan melalui pemberian kesempatan yang lebih luas dalam mengikuti Diklat

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi ditahun 2021 perlu dilakukan upaya sebagai berikut:


4. Menyusun dan menetapkan indikator kinerja melalui koordinasi internal Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, untuk membahas dan menyepakati

indikator kinerja atas program-kegiatan yang dilaksanakan pada bagian-bagian sehingga dapat memperjelas target tujuan yang hendak dicapai dengan ukuran yang tersusun secara sinergis, sistematis dan secara signifikan terarah pada peningkatan capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

5. Meningkatkan kualitas SDM Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melalui pelaksanaan pelatihan-pelatihan, pembinaan yang berkelanjutan, serta pemberian kesempatan pendidikan, guna peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya.
6. Peningkatan mutu pelayanan melalui pemberian kesempatan yang lebih luas dalam mengikuti Diklat

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pada tahun 2021 melaksanakan 5 (lima) program terdiri dari 4 Program Urusan Wajib (2 Program Prioritas dan 2 Program Utama) dan 1 Program Penunjang yang dijabarkan dalam 20 Kegiatan dan 51 subkegiatan dengan alokasi anggaran belanja daerah sebesar Rp.18.052.000.000,- (delapan belas milyar lima puluh dua juta rupiah) yang terdiri dari belanja operasi sebesar Rp. 17.953.502.500,- (tujuh belas milyar sembilan ratus lima puluh tiga juta lima ratus dua ribu lima ratus rupiah) dan belanja modal sebesar Rp. 98.497.500,- (sembilan puluh delapan juta empat ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah). Dalam pelaksanaan mengalami beberapa perubahan yang tertuang dalam Dokumen Perubahan Rencana Kerja Tahun 2021 dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Tahun 2021 berkurang sebesar Rp. 1.837.110.849,- (satu milyar delapan ratus tiga puluh tujuh juta seratus sepuluh ribu delapan ratus empat puluh sembilan rupiah) atau sebesar 10,18 persen menjadi Rp. 16.214.889.151 (enam belas milyar dua ratus empat belas juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu seratus lima puluh satu rupiah).

Realisasi kemajuan belanja Dinas Ketenagakerjaan tahun 2021 sebesar Rp. 14.064.482.728,- (empat belas milyar enam puluh empat juta empat ratus delapan puluh dua ribu tujuh ratus dua puluh delapan rupiah) atau 86,44 persen.



Rendahnya serapan anggaran APBD dikarenakan adanya pembatasan aktifitas sosial ekonomi di masa pandemi virus COVID-19 mengakibatkan beberapa kegiatan strategis tidak dapat dilaksanakan. Beberapa kegiatan yang terdampak Covid-19 tersebut antara lain pada kegiatan Job Fair dan Padat Karya Infrastruktur.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Gambaran Umum SKPD	1
1.2. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi	3
1.3. Permasalahan dan Isu Strategis	8
BAB II. PERENCANAAN KINERJA	13
2.1. Rencana Strategis	14
2.2. Indikator Kinerja Utama	20
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2021	21
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2021	27
3.1. Capaian Kinerja Tahun 2021	27
3.2. Realisasi Keuangan	45
BAB IV. PENUTUP	47
Lampiran 1. Matriks Rencana Kerja Tahun 2021	50
Lampiran 2. Indikator Kinerja Utama (IKU)	54
Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2021	56
Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021	58
Lampiran 5. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021	59
Lampiran 6. Pengukuran Pencapaian Sasaran Tahun 2021	62
Lampiran 7. Evaluasi Terhadap Renja Perangkat Daerah	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	16
Tabel 2.2	Langkah Strategis dan Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan	19
Tabel 2.3	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan	20
Tabel 3.1	Sasaran dan Indikator Kinerja Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021	28
Tabel 3.2	Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021	28
Tabel 3.3	Pengukuran Capaian Sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021	29
Tabel 3.4	Capaian Kinerja Sasaran 1 Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021	30
Tabel 3.5	Capaian Kinerja Sasaran 2 Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021	39
Tabel 3.6	Capaian Kinerja Sasaran 3 Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021	43
Tabel 3.7	Kriteria Nilai Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Perkantoran	44
Tabel 3.8	Realisasi Keuangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Ketenagakerjaan Tahun 2021	45



BAB I PENDAHULUAN

1.1. GAMBARAN UMUM SKPD

Dalam Undang-Undang 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tertuang bahwa pada kurun waktu 2005 – 2025 pembangunan Bidang Ketenagakerjaan melalui kebijakan pasar kerja diarahkan untuk mendorong terciptanya lapangan kerja formal yang luas serta meningkatkan kesejahteraan pekerja informal. Selain itu, diharapkan pula terciptanya pasar kerja fleksibel yang ditandai dengan; produktivitas pekerja yang tinggi, pengelolaan pelatihan tenaga kerja bagi program pelatihan strategis, kompetensi pekerja yang sesuai dengan dinamika kebutuhan industry dan persaingan global, hubungan industrial yang harmonis dengan perlindungan yang layak, keselamatan kerja yang memadai, serta terwujudnya proses penyelesaian perselisihan industrial yang memuaskan semua pihak.

Kebijakan pasar kerja diarahkan untuk mendorong terciptanya sebanyak mungkin lapangan kerja formal serta meningkatkan kesejahteraan pekerja di sektor-sektor pekerja

informal. Pasar kerja yang fleksibel, hubungan industrial yang harmonis dengan perlindungan yang layak, keselamatan kerja yang memadai, serta terwujudnya proses penyelesaian masalah industrial yang memuaskan semua pihak merupakan ciri pasar kerja yang diinginkan. Selain itu, pekerja diharapkan mempunyai produktivitas yang tinggi sehingga dapat bersaing serta menghasilkan nilai tambah yang tinggi pula. Hal tersebut dilakukan dengan pengelolaan pelatihan dan pemberian dukungan bagi program-program pelatihan yang strategis untuk efektivitas dan efisiensi peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai bagian integral dari investasi sumber daya manusia. Sebagian besar pekerja akan dibekali dengan pengakuan kompetensi profesi sesuai dinamika kebutuhan industri dan dinamika persaingan global.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dengan tugas dan tanggung jawab dalam hal pelayanan umum ketenagakerjaan yang meliputi perencanaan, perluasan dan penempatan, pelatihan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja serta pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan. Mengacu pada Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan 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, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai instansi pemerintah dan unsur penyelenggara negara diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).

Penyusunan LKJIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2021 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan mandat, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di

dalam Rencana Kerja Tahun 2021 sebagaimana telah diubah dengan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2021 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2021, serta sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja pada tahun mendatang. Pelaporan kinerja juga dimaksudkan sebagai media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam satu tahun anggaran kepada masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan LAKIP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing unit satuan kerja yang ada di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

1.2. TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah membawa konsekuensi pada perubahan paradigma pemerintahan yang juga berimplikasi pada mekanisme perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Implikasi tersebut antara lain penyerahan sebagian besar kewenangan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah termasuk kewenangan dibidang Ketenagakerjaan yang menjadi urusan wajib dalam pemerintahan dan pembangunan daerah.

Kebijakan tersebut berimplikasi pada pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi tersebut secara struktural mengacu kepada kebijakan Pemerintah Kota Makassar, namun secara fungsional tetap terkoordinasi dengan kebijakan Nasional

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan serta Instansi/Lembaga terkait lainnya.

Fungsi koordinatif ini dimaksudkan agar program penanganan permasalahan ketenagakerjaan di Kota Makassar tetap sejalan dengan program dan kebijakan secara nasional dalam lintas daerah, mengingat penanganan permasalahan ketenagakerjaan tidak mengenal batas wilayah.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Makassar No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana diatas menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;
4. Pelaksanaan administrasi dinas Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud di atas, berdasarkan Peraturan Walikota Makassar nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

1. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang tenaga kerja;

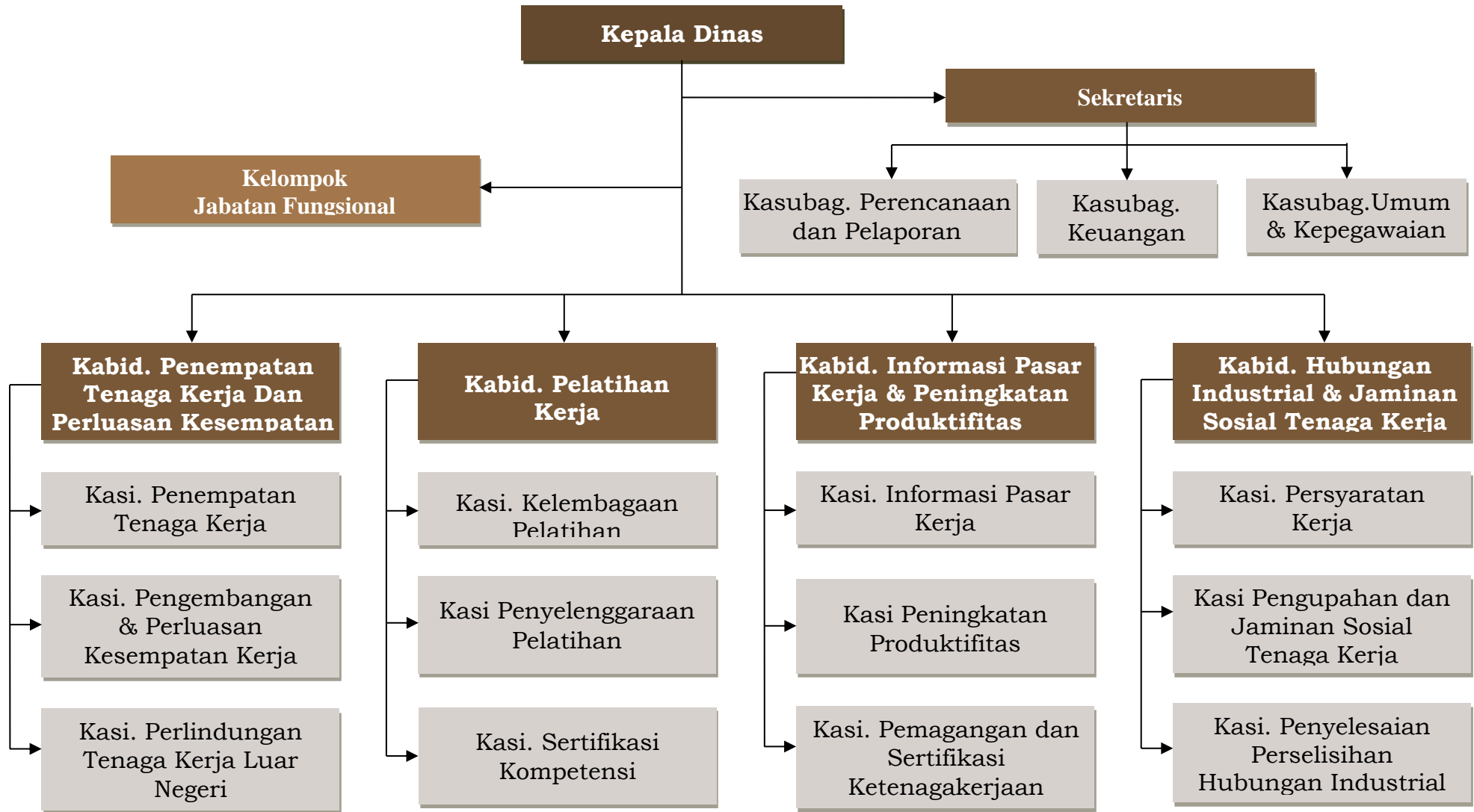
2. Merumuskan dan melaksanakan visi dan misi dinas;
3. Merumuskan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan Sekretariat dan Bidang Pelatihan Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
4. Merumuskan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA dan Perjanjian Kinerja (PK)dinas;
5. Mengoordinasikan dan mermuskan bahan penyiapan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya;
6. Merumuskan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dinas;
7. Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dinas;
8. Mengoordinasikan pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana;
9. Melaksanakan pelatihan berdasarkan unit kompetensi.
10. Melaksanakan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.
11. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.
12. Melaksanakankonsultansi produktivitas pada perusahaan kecil.
13. Melaksanakan pengukuran produktivitas tenaga kerja;
14. Melaksanakan pelayanan antar kerja;
15. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);

16. Pengelolaan informasi pasar kerja;
17. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan);
18. Penerbitan perpanjangan IMTA;
19. Memfasilitasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
20. Melaksanakan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik Daerah yang berada dalam penguasaannya;
21. Melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah Provinsi ke pemerintah Kota sesuai dengan bidang tugasnya;
22. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya;
23. Mempelajari, memahami dan melaksanakan ketentuan yang berlaku berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
24. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada pimpinan;
25. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait lainnya sesuai dengan lingkup tugasnya;
26. Membina, membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
27. Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas kepada wali kota melalui sekretaris Daerah;
28. Melaksanakan tugaskedinasan lainnya yang diberikan oleh wali kota.

Untuk menjalankan fungsi dan tugas tersebut, bagan struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagaimana tercantum dalam **Gambar 1.1**.

Gambar 1.1

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**



1.3. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

Dalam perkembangannya, kondisi ketenagakerjaan sampai saat ini tetap menunjukkan suatu permasalahan yang kompleks dan akan selalu berkembang seiring pertumbuhan sosial, politik, ekonomi, keamanan serta kebijakan Pemerintah.

Dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangannya Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menghadapi berbagai permasalahan yang harus diatasi agar tidak merugikan dan isu-isu strategis yang harus diantisipasi pada saat sekarang agar mendukung kinerja organisasi.

A. Permasalahan

Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan di Makassar pada Tahun 2021 antara lain:

1. Adanya pandemi covid-19 yang berimbas pada ditutupnya banyak tempat-tempat usaha.

Dengan adanya pandemi Covid-19, tidak hanya masalah kesehatan yang timbul, namun semua aspek dalam kehidupan ikut terdampak termasuk perekonomian. Perekonomian mulai menurun sejak diberlakukannya pembatasan aktivitas. Penurunan tersebut juga berdampak pada dinamika ketenagakerjaan di Makassar. Tidak hanya pengangguran, penduduk usia kerja lainnya juga turut terdampak dengan adanya pandemi Covid-19. Para penganggur ini semakin sulit mendapatkan pekerjaan. Apalagi mereka akan bersaing dengan pengangguran baru, dikarenakan jumlah pengangguran ini dapat dipastikan akan bertambah, mengingat adanya pandemi covid-19 telah menyebabkan mereka yang tadinya memiliki pekerjaan menjadi kehilangan pekerjaan.

2. Permasalahan banyaknya kesempatan kerja yang tidak dapat diisi akibat ketidaksesuaian kompetensi

Persoalan pengangguran dipicu tiadanya kesesuaian antara jenjang pendidikan dan ketersediaan lapangan kerja. Kondisi ini memicu tenaga kerja terdidik, justru mengambil lahan pekerjaan kelompok tidak terampil. Fenomena ini imbas dari kegagalan lulusan pendidikan tinggi, khususnya para sarjana, yang juga menganggur dan akhirnya mengambil jatah lulusan SMA.

3. Pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan lapangan kerja baru

Fenomena lapangan kerja yang tidak sesuai antara kebutuhan pencari kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja disinyalir muncul akibat ketimpangan informasi, terutama di kalangan anak muda yang baru lulus sekolah yang mengandalkan informasi dari hasil obrolan dengan teman atau keluarga.

4. Keterampilan tenaga kerja rendah

Pemerintah wajib memediasi institusi pendidikan dan pengusaha. Dalam hal ini, wajib ada pelatihan di luar bursa kerja untuk menambah keterampilan generasi muda yang baru lulus sekolah.

5. Tingginya kesenjangan sosial dan ekonomi

Masyarakat miskin tidak hanya dari kalangan pengangguran atau pendidikan rendah. Hasil kajian LIPI menyebutkan, sekitar 43,67 persen pekerja Indonesia saat ini masih berada di bawah garis kemiskinan. Ini terjadi lantaran kecilnya upah dan tingginya harga barang.

6. Lemah dan belum kondusifnya iklim investasi dalam menghadapi pasar global

Secara umum iklim investasi di Kota Makassar dipengaruhi oleh faktor-faktor non ekonomi, seperti kestabilan politik, penegakan

hukum, pertanahan, kriminalitas, aksi buruh dan mahasiswa, komitmen pemerintah, layanan perbankan, dukungan infrastruktur dan layanan birokrasi pemerintah.

Penerapan kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang tidak transparan telah mengakibatkan kondisi ketenagakerjaan menjadi kurang produktif, tenaga kerja yang tidak terampil, etos kerja yang lemah, kenaikan upah minimum yang terlalu cepat, dan maraknya demo dan pemogokan serta kasus-kasus perburuhan yang membuat investor melakukan relokasi usahanya ke beberapa negara tetangga yang lebih kondusif.

B. Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis berupa peluang dan ancaman yang harus diantisipasi dalam pembangunan ketenagakerjaan di Makassar antara lain:

1. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia

Memang tingkat pertumbuhan ekonomi di Makassar akhir-akhir ini mengalami kemajuan. Namun kenyataannya, yang terjadi adalah pasar kerja tetap saja tidak mampu menyerap angkatan kerja yang ada dan para penganggur yang telah ada.

Kesempatan kerja masih terbatas disebabkan karena jumlah angkatan kerja masih lebih besar dari peluang kerja atau kesempatan kerja yang tersedia. Terbatasnya kesempatan kerja baru serta tidak adanya link and match antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan pasar kerja menjadi salah satu penyebab masalah masih tingginya tingkat pengangguran usia muda di Indonesia.

Untuk mengatasi terbatasnya kesempatan atau peluang kerja ini dapat dilakukan dengan cara memprioritaskan penciptaan lapangan pekerjaan baik formal maupun informal yang dipadukan dengan program aksi pemberdayaan masyarakat untuk menciptakan kesempatan kerja yang lebih luas seperti pengembangan industri padat karya yang mampu

menyerap tenaga kerja yang besar, memperbanyak kesempatan kerja melalui wirausaha yang dapat dilakukan oleh semua lulusan jenjang pendidikan mulai dari SD sampai lulusan universitas/ perguruan tinggi.

2. Rendahnya kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan formal maupun keterampilan

Kualitas tenaga kerja dalam suatu daerah dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan daerah tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Makassar, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa. Kecakapan seorang tenaga kerja pastinya berpengaruh pada daya jualnya di pasar tenaga kerja serta dalam produktifitasnya ketika menghasilkan barang dan jasa.

Dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas rendah, maka pengangguran akan semakin berkembang hebat. Karena dunia kerja hanya menyerap tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan kemampuan yang tinggi. Sedangkan mereka yang berkualitas rendah akan langsung disingkirkan. Atau paling tidak jika seorang tenaga kerja hanya mempunyai kualitas rendah, dia akan menjadi tenaga kerja yang menangani pekerjaan kasar dan berat

3. Tingginya angka kasus perselisihan hubungan industrial dampak pandemi Covid-19

Hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku di dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Saat ini hubungan industrial masih memiliki kendala,

diantaranya kondisi hubungan kerja yang harmonis belum sepenuhnya tercapai dan belum optimalnya peran, fungsi dan jumlah sarana-sarana hubungan industrial yang sesungguhnya dapat dijadikan sebagai jembatan untuk mencapai tujuan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan seperti : Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, LKS Tripartit , Peran Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) serta Asosiasi Pengusaha.

Selain hal tersebut, kondisi hubungan industrial juga masih dihadapkan pada persoalan pengupahan. Penetapan Upah Minimum Kota sebagai jaring pengaman di dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya sesuai harapan. Disamping pengupahan, agenda yang menjadi tuntutan pekerja/buruh adalah terkait dengan penghapusan outsourcing.

Perselisihan hubungan industrial adakalanya sulit dihindari, bahkan diikuti dengan mogok kerja yang pada akhirnya menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha masih cenderung melihat hubungan kerja berdasakan “hak”, sehingga prinsip-prinsip musyawarah untuk mufakat sulit tumbuh dan berkembang di perusahaan.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dan Rencana Kerja, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Didalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu.

Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021 adalah merupakan dokumen perencanaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk periode Tahun 2021 yang memuat Rencana Program/Kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2021 beserta rincian target kinerja capaian program yang akan di capai pada tahun 2021. Penyusunan Rencana Kerja tahun 2021 disusun berpedoman pada Peraturan Walikota Nomor 40 Tahun 2020 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Makassar Tahun 2021, Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 3 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah

Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005-2025 dan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 sesuai amanah Pasal 147 ayat 1 dan 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dimana pada tahun 2021 Pemerintah Kota Makassar belum memiliki Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sehingga Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar belum menyusun Rencana Strategis (RENSTRA).

2.1. RENCANA STRATEGIS

Dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2021 Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berpedoman pada Rancangan Awal RKPD Kota Makassar Tahun 2021, dimana pada Tahun 2021 Dinas Ketenagakerjaan belum memiliki Rencana Strategis (RENSTRA) dengan memperhatikan beberapa dokumen perencanaan sebagai berikut :

1. Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2020-2024 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2. Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2018-2023 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2018 tentang Pembuatan Dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah,

Untuk adanya kesatuan pandang dalam rangka melaksanakan pembangunan yang berkelanjutan bidang ketenagakerjaan dirumuskan tujuan dan sasaran sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan dengan menjaga prinsip sinkronisasi dan konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan dengan mengacu pada strategi pembangunan daerah

Kota Makassar sebagaimana Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Tahun 2021 Kota Makassar.

Dengan Tema RKPD Kota Makassar Tahun 2021 **“Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Inklusif Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Hijau, Infrastruktur Berkelanjutan dan Berkeadilan”**, dengan 3 (tiga) arah kebijakan prioritas pembangunan yaitu Infrastruktur, Ekonomi Hijau dan Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM).

Adapun 10 (sepuluh) prioritas pembangunan RKPD Kota Makassar Tahun 2021 sebagai berikut :

1. Meningkatnya kapasitas infrastruktur kemaritiman, sarana/prasarana perkotaan, kawasan pesisir, dan pemanfaatan sumberdaya perikanan dan pulau-pulau;
2. Meningkatnya kesejahteraan masyarakat berbasis daya saing perdagangan dan jasa;
3. Terlindunginya golongan masyarakat lapis bawah;
4. Meningkatnya derajat pendidikan masyarakat;
5. Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat;
6. Meningkatnya kualitas lingkungan hidup dalam menjamin kehidupan Kota yang nyaman;
7. Terpeliharanya ketertiban dan ketentraman dalam menjamin kehidupan kota yang nyaman;
8. Berkembangnya infrastruktur dan fasilitas kota yang mendorong literasi warga kota dalam wawasan masa depan;
9. Berkembangnya apresiasi budaya, kehidupan beragama, dan harmoni sosial dalam kehidupan kemasyarakatan;
10. Berkembangnya pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang memuaskan.

Tujuan adalah penjabaran dari kenyataan hasil akhir yang akan dicapai. Adanya tujuan ini maka fokus kinerja dinas dapat dipertajam dan memberikan arah untuk sasaran yang diharapkan.

Bab II Perencanaan Kinerja

Dari pedoman di atas maka dapat disusun tujuan dan sasaran strategis dimana Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berkontribusi dalam pencapaian prioritas pembangunan dalam Meningkatkan kesejahteraan masyarakat berbasis daya saing perdagangan dan jasa (2) serta Terlindunginya golongan masyarakat lapis bawah (3) pada Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kota Makassar Tahun 2021.

Adapun tujuan dan sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 2.1 *Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar*

TUJUAN : MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT BERBASIS DAYA SAING SERTA HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DALAM PEMBANGUNAN YANG BERKELANJUTAN		
INDIKATOR TUJUAN		TARGET
1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		60,00%
2. Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja		2,50%
SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET
1. Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat dengan Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1.1. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	89,00%
	1.2. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja	33,00%
	1.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	60,00%
2. Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta	2.1. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	2,50%

Kesejahteraan Tenaga Kerja	2.2. Upah rata-rata per jam pekerja	18.532
3. Terwujudnya administrasi pelayanan ketenagakerjaan yang efektif, akuntabel, dan transparan	3.1. Indeks Kepuasan Masyarakat	85
	3.2. Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	A

Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis di atas Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menetapkan beberapa kebijakan yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang layak di sektor formal dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri;
2. Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal yang produktif dan remuneratif perluasan kesempatan kerja di sektor informal;
3. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja;
4. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal;
5. Peningkatan keterampilan, kompetensi dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing;
6. Memberikan pelayanan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
7. Memberikan pemahaman tentang Peraturan Ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja;
8. Mewujudkan sistem pengupahan yang adil;
9. Meningkatkan kualitas tata kelola persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi;
10. Peningkatan program perlindungan sosial bagi pekerja/buruh.

Bab II

Perencanaan Kinerja

Untuk mengatasi berbagai permasalahan dan mengantisipasi isu-isu strategis berupa ancaman dan peluang dalam pembangunan ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah menetapkan langkah-langkah strategis sebagaimana dituangkan dalam dokumen Rencana Kerja Tahun 2021 sebagaimana telah diubah dengan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 2.2

LANGKAH STRATEGIS DAN KEBIJAKAN DINAS KETENAGAKERJAAN

Permasalahan/ Isu Strategis	Strategi dan Kebijakan	Sasaran Kinerja	Indikator Sasaran	Program
Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan sistem jejaring informasi lowongan kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja • Memberikan pelayanan administrasi yang optimal bagi pencari kerja AK.1 s/d AK.5 • Pembudayaan kewirausahaan, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal 	Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas 	Pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 	Perluasan dan pengembangan tenaga kerja
Masih rendahnya kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan formal maupun keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengoptimalkan pelatihan kerja dengan mengacu kepada kebutuhan pasar kerja • Sinergi pemerintah dan pemangku kepentingan dalam penghantaran kompetensi spesifik sesuai tuntutan pasar • Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja (LPK) 		<ul style="list-style-type: none"> • Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja 	Sistem informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja
Tingginya angka kasus perselisihan hubungan industrial dampak pandemi Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> • Mewujudkan rasa ketenangan bekerja dan berusaha sehingga tercipta hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha • Melaksanakan mediasi guna memberikan solusi penyelesaian perselisihan HI yang menguntungkan kedua belah pihak namun tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada • Memberikan pemahaman tentang Peraturan Ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja • Melaksanakan penyuluhan dan pasyarakatan pendidikan hubungan industrial di perusahaan • Perbaiki syarat-syarat kerja dan sistem pengupahan 	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun 	Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja
			<ul style="list-style-type: none"> • Upah rata-rata per-Jam Pekerja 	

Secara lengkap, muatan dokumen Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021 disajikan dalam **Lampiran 1.**

2.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator Kinerja Utama menggambarkan hasil-hasil yang utama dan kondisi yang seharusnya, tanpa mengesampingkan indikator lain yang relevan. Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar ditetapkan dengan mengacu pada Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021. Indikator kinerja utama ditetapkan berjenjang, sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran strategis yang ingin dicapai. Indikator kinerja utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang digunakan untuk tahun 2021 ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 2.3 *Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar*

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
I	Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat dengan Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas
		2. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja
		3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
II	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	4. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun
		5. Upah rata-rata per-Jam Pekerja
III	Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	6. Indeks Kepuasan Masyarakat
		7. Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel Indikator Kinerja Utama (IKU) pada **Lampiran 2.**

2.3. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Berdasarkan APBD yang telah disepakati oleh DPRD, maka dalam waktu satu bulan SKPD diwajibkan menyusun dokumen Perjanjian Kinerja. Perjanjian Kinerja berisikan penugasan dari Walikota sebagai pemberi amanah kepada Pimpinan SKPD sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Perjanjian Kinerja merupakan salah satu tahapan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menyusun Perjanjian Kinerja tahun 2021 berdasarkan hasil pembahasan dengan seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Target capaian kinerja tahun 2021 Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai berikut :

Gambar 2.1

***Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan
Kota Makassar Tahun 2021***



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M.Si
Jabatan : KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN

Selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : Prof. DR. Ir. RUDY DJAMALUDDIN, M.Eng
Jabatan : Pj. WALIKOTA MAKASSAR

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan IRWAN BANGSAWAN pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Makassar, Januari 2021

PIHAK KEDUA

Prof. DR. Ir. RUDY DJAMALUDDIN, M.Eng

PIHAK PERTAMA,

Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M.Si

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021 DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat dengan Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	89,00%
		Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja	33,00%
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	60,00%
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	2,50%
		Angka Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	60,00%
		Upah rata-rata per-Jam Pekerja	Rp. 18.532
3	Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	Indeks Kepuasan Masyarakat	85,00%
		Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	A

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 11.202.378.200	
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 82.468.000	
3. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 4.584.754.150	
4. Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 1.413.880.450	
5. Program Hubungan Industrial	Rp 768.519.200	

Makassar, Januari 2021

Pj. WALIKOTAMAKASSAR

Prof. DR. Ir. RUDY DJAMALUDDIN, M.Eng.

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN

Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M.Si

Dalam Perjanjian Kinerja di atas total anggaran yang disediakan adalah Rp. 18.052.000.000,- (delapan belas milyar lima puluh dua juta rupiah). Dalam pelaksanaan mengalami beberapa perubahan yang tertuang dalam Dokumen Perubahan Rencana Kerja Tahun 2021 dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Tahun 2021 berkurang sebesar Rp. 1.837.110.849,- (satu milyar delapan ratus tiga puluh tujuh juta seratus sepuluh ribu delapan ratus empat puluh sembilan rupiah) atau sebesar 10,18 persen menjadi Rp. 16.214.889.151 (enam belas milyar dua ratus empat belas juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu seratus lima puluh satu rupiah).

Adapun rincian perubahan anggaran sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota pada tahun 2021 direncanakan melaksanakan 8 (delapan) kegiatan dan 28 (duapuluh delapan) subkegiatan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 11.202.378.200,- (sebelas milyar dua ratus dua juta tiga ratus tujuh puluh delapan ribu dua ratus rupiah). Dalam pelaksanaannya mengalami perubahan menjadi 8 (delapan) kegiatan dan 27 (duapuluh tujuh) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran sebesar Rp. 9.130.348.820,- (sembilan milyar seratus tiga puluh juta tiga ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus dua puluh rupiah) atau berkurang 18,50 persen (Rp. 2.072.029.380,-).

2. Program Perencanaan Tenaga Kerja.

Program Perencanaan Tenaga Kerja pada tahun 2021 direncanakan melaksanakan 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) subkegiatan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 82.468.000,- (delapan puluh dua juta empat ratus enam puluh delapan ribu rupiah). Dalam pelaksanaannya mengalami perubahan menjadi

Rp. 46.860.000,- (empat puluh enam juta delapan ratus enam puluh rupiah) atau berkurang 43,18 persen (Rp. 35.608.000,-).

3. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja pada tahun 2021 direncanakan melaksanakan 5 (lima) kegiatan dan 6 (enam) subkegiatan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 4.584.754.150,- (empat milyar lima ratus delapan puluh empat juta tujuh ratus lima puluh empat ribu seratus lima puluh rupiah). Dalam pelaksanaannya mengalami perubahan menjadi Rp. 4.206.816.650,- (empat milyar dua ratus enam juta delapan ratus enam belas ribu enam ratus lima puluh rupiah) atau berkurang 8,24 persen (Rp. 377.937.500,-).

4. Program Penempatan Tenaga Kerja.

Program Penempatan Tenaga Kerja pada tahun 2021 direncanakan melaksanakan 4 (empat) kegiatan dan 9 (sembilan) subkegiatan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 1.413.880.450,- (satu milyar empat ratus tiga belas juta delapan ratus delapan puluh ribu empat ratus lima puluh ribu rupiah). Dalam pelaksanaannya mengalami perubahan menjadi Rp. 2.195.572.481,- (dua milyar seratus Sembilan puluh lima juta lima ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah) atau bertambah 55,29 persen (Rp. 781.692.031,-).

5. Program Hubungan Industrial.

Program Hubungan Industrial pada tahun 2021 direncanakan melaksanakan 2 (dua) kegiatan dan 7 (tujuh) subkegiatan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 768.519.200,- (tujuh ratus enam puluh delapan juta lima ratus sembilan belas ribu dua ratus rupiah). Dalam pelaksanaannya mengalami perubahan menjadi Rp. 635.291.200,- (enam ratus tiga puluh lima juta dua ratus sembilan puluh satu ribu dua ratus rupiah) atau berkurang 17,34 persen (Rp. 133.228.000,-).

Bab II

Perencanaan Kinerja

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel Rencana Program Dan Kegiatan Pada Perubahan Renja Perangkat Daerah Tahun 2021 pada **Lampiran 5.**



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 5 (lima) program, 20 (dua puluh) kegiatan dan 50 (lima puluh) subkegiatan yang telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Kinerja Tahun 2021, secara umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah mencapai kinerja cukup baik terkait pelaksanaan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari penilaian yang didasarkan pada kelompok indikator kinerja sasaran.

Dalam Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tertuang 3 sasaran dan 8 indikator kinerja dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Sasaran dan Indikator Kinerja Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021

SASARAN		INDIKATOR KINERJA	
I	Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1	Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas
		2	Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja
		3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
II	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	4	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun
		5	Upah rata-rata per-Jam Pekerja
III	Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	6	Indeks Kepuasan Masyarakat
		7	Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)

A. Capaian Kinerja Sasaran Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021

Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil suatu penilaian yang didasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2021 Dinas Ketenagakerjaan sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021

NO.	Sasaran Strategis	Rata-Rata Capaian	
		2020	2021
1	Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	99,82%	101,68%
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	84,35%	74,06%
3	Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel dan Transparan	99,25%	102,06%

Secara ringkas capaian kinerja masing-masing indikator sasaran tersebut dapat digambarkan dalam Matriks Pengukuran Pencapaian Sasaran pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3

**Pengukuran Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis
Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021**

NO	SASARAN STRATEGIS					
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	%	50,00	51,83	103,66%
		2. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja	%	33,00	32,38	101,88%
		3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	60,00	59,70	99,50%
		Rata-Rata Capaian				
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	4. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	%	2,50	3,87	45,34%
		5. Upah rata-rata per-Jam Pekerja	Rp.	18.532	19.046	102,77
		Rata-Rata Capaian				
3	Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	6. Indeks Kepuasan Masyarakat	%	85,00	88,50	104,12%
		7. Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)		A	A	100,00%
		Rata-Rata Capaian				
Persentase Capaian Target						93,51%

Adapun analisis capaian kinerja sasaran pada tabel di atas sebagai berikut :

Sasaran 1 :

MENINGKATNYA PEMERATAAN KESEMPATAN KERJA YANG DIDUKUNG OLEH KUALITAS DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA

Capaian target kinerja sasaran pertama (1) yang diukur dengan 3 indikator kinerja utama adalah sebesar 101,68% atau kategori sangat tinggi dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.4

Capaian Kinerja Sasaran 1 Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Tahun 2020	Tahun 2021		Capaian
		Target	Realisasi	
1. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	48,81%	50,00%	51,83%	103,67%
2. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja	32,18%%	33,00%	32,38%	101,88%
3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	58,05%	60,00%	59,70%	99,50%
Rata-Rata Capaian Sasaran				101,68%

Adapun faktor pendorong dari keberhasilan indikator tersebut, Dinas Ketenagakerjaan telah beberapa kali menggelar kegiatan kegiatan yang bertujuan meningkatkan serapan penempatan seperti job fair yang telah banyak bekerja sama dengan instansi atau perusahaan di Kota Makassar, pengembangan jejaring informasi pasar kerja, pembentukan bursa Kerja khusus (BKK) yang merupakan sebuah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta dan Universitas, sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan mitra Dinas Ketenagakerjaan. BKK merupakan

wadah dalam mempertemukan alumni dengan pencari kerja, sebagai wadah dalam memberikan pelatihan tamatan sesuai dengan permintaan pasar kerja.

Beberapa upaya lain yang dilakukan melalui dorongan-dorongan (penyuluhan) untuk giat bekerja melalui bimbingan teknis memperbaiki kejiwaan, mental dan moralitas para pengangguran untuk melakukan hal yang berguna dan berdampak positif. Selain itu Dinas Ketenagakerjaan juga melakukan pembinaan kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).

Pencapaian kinerja peningkatan kesempatan kerja juga ditunjang oleh terbentuknya forum Human Resources Development (HRD) dari sejumlah perusahaan swasta yang berada di Kota Makassar.

Pencapaian kinerja di atas juga didorong oleh terbentuknya Forum Skill Development Center (SDC) yang merupakan kerjasama antara Pemerintah Kota Makassar dengan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) dimana Forum SDC bertujuan untuk mengurangi pengangguran dengan memberikan bekal pelatihan kepada tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja. Selain itu juga menjaring perusahaan industri untuk terlibat secara langsung dalam hal penempatan tenaga kerja.

Dalam pencapaian kinerja di atas di dukung oleh 3 program yaitu :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Program Perencanaan Tenaga Kerja terdiri dari 1 (satu) kegiatan dan 1 (satu) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 44.136.000,- (empat puluh empat juta seratus tiga puluh enam ribu rupiah) dengan realisasi anggaran sebesar 43.887.600,- (empat puluh tiga juta delapan ratus

delapan puluh tujuh ribu enam ratus rupiah) atau sebesar 93,66 persen

2. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari 5 (lima) kegiatan dan 6 (enam) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 4.206.816.650,- (empat milyar dua ratus enam juta delapan ratus enam belas ribu enam ratus lima puluh rupiah) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.772.050.104,- (tiga milyar tujuh ratus tujuh puluh dua juta lima puluh ribu seratus empat rupiah) atau sebesar 89,67 persen.

3. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari 4 (empat) kegiatan dan 9 (sembilan) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 2.195.572.481,- (dua milyar seratus sembilan puluh lima juta lima ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus delapan puluh satu rupiah) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 964.127.023,- (sembilan ratus enam puluh empat juta seratus dua puluh tujuh ribu dua puluh tiga rupiah) atau sebesar 43,91 persen.

Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas

Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas (penduduk usia kerja) adalah perbandingan kesempatan kerja penduduk terhadap total penduduk usia kerja (penduduk usia 15 tahun ke atas). Pendekatan yang digunakan untuk menghitung kesempatan kerja adalah jumlah penduduk yang bekerja (supply side) dengan asumsi bahwa jumlah penduduk yang bekerja sama dengan jumlah kesempatan kerja

yang tersedia. kelebihan dari sisi supply side dikurangi dengan demand side (penggangguran).

Metode perhitungan yang digunakan untuk memonitor Rasio kesempatan kerja tersebut di atas adalah sebagai berikut:

$$RKJ = \frac{\text{Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Tahun ke Atas)}} \times 100\%$$

Penciptaan kesempatan kerja merupakan instrumen yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan. Keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh ketersediaan kesempatan kerja dalam jumlah dan kualitas yang memadai. Jadi, penciptaan kesempatan kerja harus dijadikan strategi pokok dalam pembangunan. Dengan demikian perbaikan ekonomi dapat dirasakan manfaatnya secara riil oleh masyarakat, berupa tumbuhnya kesempatan kerja yang luas, berkualitas, dan produktif.

Penciptaan kesempatan kerja pada hakikatnya menjadi tanggung jawab dari berbagai pihak, meliputi pemerintah, dunia usaha, dunia pendidikan, dan masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja merupakan salah satu hak dasar yang dijamin Undang-Undang Dasar 1945. Penciptaan kesempatan kerja juga memiliki peran yang strategis dalam pengentasan kemiskinan serta peningkatan kesejahteraan dan daya beli masyarakat, sesuai dengan upaya pencapaian konsep SDGs (Sustainable Development Goals).

Pada Tahun 2021 Dinas Ketenagakerjaan menargetkan Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas sebesar 50 persen. Dari target yang ditetapkan, capaian Dinas Ketenagakerjaan pada tahun 2021 sebesar 51,83 persen atau dengan tingkat capaian sebesar 103,67 persen. Dimana dari

1.215.291 penduduk usia 15 tahun ke atas, yang bekerja sebanyak 629.933 jiwa.

Adapun faktor pendorong dari keberhasilan indikator tersebut, Dinas Ketenagakerjaan telah beberapa kali menggelar kegiatan kegiatan yang bertujuan meningkatkan serapan penempatan seperti job fair yang telah banyak bekerja sama dengan instansi atau perusahaan di Kota Makassar, pengembangan jejaring informasi pasar kerja, pembentukan bursa Kerja khusus (BKK) yang merupakan sebuah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta dan Universitas, sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan mitra Dinas Ketenagakerjaan. BKK merupakan wadah dalam mempertemukan alumni dengan pencari kerja, sebagai wadah dalam memberikan pelatihan tamatan sesuai dengan permintaan pasar kerja.

Beberapa upaya lain yang dilakukan melalui dorongan-dorongan (penyuluhan) untuk giat bekerja melalui bimbingan teknis memperbaiki kejiwaan, mental dan moralitas para pengangguran untuk melakukan hal yang berguna dan berdampak positif. Selain itu Dinas Ketenagakerjaan juga melakukan pembinaan kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).

Pencapaian kinerja peningkatan kesempatan kerja juga ditunjang oleh terbentuknya forum Human Resources Development (HRD) dari sejumlah perusahaan swasta yang berada di Kota Makassar.

Pencapaian kinerja di atas juga didorong oleh terbentuknya Forum Skill Development Center (SDC) yang merupakan kerjasama antara Pemerintah Kota Makassar dengan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas)

dimana Forum SDC bertujuan untuk mengurangi pengangguran dengan memberikan bekal pelatihan kepada tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja. Selain itu juga menjaring perusahaan industri untuk terlibat secara langsung dalam hal penempatan tenaga kerja.

Selain faktor pendorong keberhasilan pencapaian indikator penempatan tenaga kerja, terdapat beberapa factor penghambat antara lain :

- Dalam penempatan tenaga kerja belum dilaksanakan secara optimal karena masih kurangnya PNS pejabat fungsional pengantar kerja (2 orang);
- Koordinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal dan informal belum optimal dan Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal;
- Masih kurangnya kesadaran dari pemberi kerja/perusahaan untuk melaporkan tenaga kerja baru. Demikian pula halnya Pencari kerja masih kurangnya kesadaran dalam melaporkan apabila telah diterima bekerja.

Adapun tindak lanjut yang dianggap perlu untuk dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan untuk mengoptimalkan realisasi capaian kinerja ditahun berikutnya, akan membentuk regulasi tentang Wajib Laport Lowongan Kerja sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 tahun 1980 yang menyatakan “Setiap pengusaha atau pengurus wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuknya”. Selain itu akan lebih mendorong keberlangsungannya Forum SDC dan akan lebih mengoptimalkan kegiatan-kegiatan pelayanan Penempatan Tenaga kerja. Serta penambahan Pejabat Fungsional Pengantar Kerja.

2. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja

Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja. Indikator ini menunjukkan berapa persen penduduk yang bekerja di dalam kegiatan informal atau disebut pekerja rentan. Target untuk indikator ini sebesar 33 persen dan terealisasi sebesar 32,38 persen atau dengan tingkat capaian sebesar 101,88 persen. Dimana dari 629.933 total kesempatan kerja sebanyak 203.998 merupakan tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga.

Metode perhitungan yang digunakan untuk memonitor Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja tersebut di atas adalah sebagai berikut:

$$\text{Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja} = \frac{\text{Jumlah Tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga}}{\text{Jumlah Kesempatan kerja}} \times 100\%$$

Perlu diketahui, indikator ini bermakna negatif, artinya jika semakin besar realisasi berarti semakin buruk kinerjanya, atau sebaliknya semakin kecil realisasi semakin baik kinerjanya, sehingga digunakan rumus :

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

Pekerja rentan merupakan pekerja sektor informal yang kondisi kerja mereka yang jauh dari nilai standar, memiliki resiko yang tinggi, dan berpenghasilan sangat minim. Rentan terhadap gejolak ekonomi dan tingkat kesejahteraan di bawah rata-rata, seperti petani, nelayan, pedagang kaki lima, dan pekerja bukan penerima upah lainnya.

Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan beberapa upaya dalam menurunkan jumlah pekerja rentan dengan

perluasan kesempatan kerja. Kesempatan kerja di sektor informal cukup banyak berkembang dewasa ini sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi ini menjadi pendorong sekaligus peluang yang cukup besar dalam pengembangan dan peningkatan kegiatan-kegiatan ekonomi baru yang dapat menciptakan lapangan kerja baru. Namun globalisasi dan iklim persaingan yang semakin ketat juga menuntut sektor informal untuk semakin kreatif dan produktif tidak hanya untuk berkembang tapi juga untuk dapat bertahan.

Pemerintah Kota Makassar melalui Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan berbagai kegiatan dalam Program Peningkatan Kesempatan Kerja salah satunya agar kelompok



usaha sektor informal dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan perannya dalam penyerapan tenaga kerja. Kegiatan yang dilaksanakan dalam hal ini adalah Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri dan Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna.

3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran tentang penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari merujuk pada suatu waktu dalam periode survei. Beberapa indikator yang dapat menggambarkan partisipasi angkatan kerja. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun atau lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran.

Target untuk indikator ini sebesar 60 persen dan terealisasi sebesar 59,70 persen atau dengan tingkat capaian

sebesar 99,50 persen. Dimana dari 1.215.291 penduduk usia kerja (15-64 tahun) sebanyak 725.529 penduduk angkatan kerja.

Metode perhitungan yang digunakan untuk memonitor Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tersebut di atas adalah sebagai berikut:

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah penduduk angkatan kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 Thn ke atas)}} \times 100\%$$

Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki keahlian, keterampilan dan kompetensi sebagai bekal untuk bekerja dan berwirausaha. Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pelatihan kerja yang di titikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja.

Untuk mendapatkan kompetensi kerja yang memadai, calon tenaga kerja harus dibekali pelatihan agar dapat bekerja. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk memperoleh, meningkatkan,



serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sebagai bekal untuk bekerja. Keterampilan/kompetensi sangat penting karena mempengaruhi posisi tawar seseorang di pasar kerja, meningkatkan karir, atau mendapatkan gaji sesuai tingkat keterampilan/kompetensi yang dimiliki. Rumusan ini didapat dari pengertian Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Sasaran 2 :

MENINGKATNYA HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS SERTA KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Capaian target kinerja sasaran kedua (2) yang diukur dengan 2 (dua) indikator kinerja utama adalah sebesar 74,06% atau kategori sedang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.5

Capaian Kinerja Sasaran 2 Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Tahun 2020	Tahun 2021		Capaian
		Target	Realisasi	
1. Angka sengketa pengusaha - pekerja pertahun	6,81%	2,50%	3,87%	45,34 %
2. Upah rata-rata per-jam pekerja	18.817	18.532	19.046	102,77%
Rata-Rata Capaian Sasaran				74,06%

Adapun faktor penghambat dari keberhasilan indikator tersebut antara lain karena dampak pandemic Covid-19 sehingga terjadi gangguan terhadap aktivitas ekonomi karena kebijakan penguncian wilayah untuk menahan penyebaran virus telah menyebabkan banyak perusahaan menutup usaha dan mengalami kebangkrutan yang berdampak pada pengurangan jumlah pekerja maupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran terutama pada sektor-sektor yang paling terdampak pandemi. Hal ini menyebabkan angka sengketa hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja masih tinggi.

Selain itu, dalam penyelesaian kasus hubungan industrial terjadi peningkatan dengan anjuran (tidak terjadi kesepakatan antara perusahaan dan pekerja yang bersengketa) sehingga kasus Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) mengalami penurunan.

Adapun beberapa faktor pendorong dalam pelaksanaan pencapaian target/kinerja antara lain terbentuknya LKS Tripartit

yang setiap bulan melakukan rapat kerja terkait isu-isu Ketenagakerjaan dan dewan pengupahan.

Adapun tindak lanjut yang dianggap perlu untuk dilaksanakan untuk mengoptimalkan realisasi capaian kinerja antara lain dengan mengoptimalkan komunikasi antara semua pihak yang berkepentingan dan meningkatkan fungsi kaidah-kaidah hukum ketenagakerjaan sebagai rambu-rambunya serta penambahan Pejabat Fungsional Mediator.

Dalam pencapaian kinerja di atas di dukung oleh 1 program yaitu :

1. Program Hubungan Industrial

Program Hubungan Industrial terdiri dari 2 (dua) kegiatan dan 7 (tujuh) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 635.291.200,- (enam ratus tiga puluh lima juta dua ratus sembilan puluh satu ribu dua ratus rupiah) dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 604.263.778,- (enam ratus empat juta dua ratus enam puluh tiga ribu tujuh ratus tujuh puluh delapan rupiah) atau sebesar 95,12 persen.

Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja Per Tahun

Dari target 2,50 persen angka sengketa pengusaha-pekerja pertahun terealisasi sebesar 3,87 persen atau dengan capaian sebesar 45,34 persen dimana angka sengketa pengusaha-pekerja selama tahun 2021 sebanyak 212 kasus dari jumlah perusahaan yang ada di Kota Makassar sebanyak 5.483 perusahaan.

Perlu diketahui indikator ini bermakna negatif, artinya jika semakin besar realisasi berarti semakin buruk kinerjanya, atau sebaliknya semakin kecil realisasi semakin baik kinerjanya

Angka sengketa pengusaha-pekerja sebanyak 212 kasus pada tahun 2021 menurun dibandingkan pada tahun 2020 sebanyak 326 kasus. Hal ini dikarenakan banyaknya tenaga kerja yang terdampak Pandemi Covid-19. Dampak Pandemi Covid-19 banyak tenaga kerja mengalami pemutusan hubungan kerja.

Metode perhitungan yang digunakan untuk memonitor Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja Per Tahun tersebut di atas adalah sebagai berikut:

$$\text{Angka Sengketa} = \frac{\sum \text{Kasus Perselisihan HI yang dilaporkan}}{\sum \text{Perusahaan di Kota Makassar}} \times 100\%$$

Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Semua perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yakni hanya antara kedua belah pihak. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak yang sedang berselisih mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan ditawarkan kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Apabila para pihak tersebut memutuskan untuk memilih alternatif mediasi maka penyelesaian perselisihan tersebut dilimpahkan kepada mediator Dinas Ketenagakerjaan dan untuk segera

dilaksanakan mediasi. Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan tersebut, maka permasalahan yang dibahas adalah bagaimana Peran Dinas Ketenagakerjaan



sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Dinas Ketenagakerjaan sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Makassar.

Dalam hal penyelesaian kasus sengketa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pada tahun 2021 telah berhasil menyelesaikan 203 kasus dari 212 kasus yang dilaporkan. Dari 203 kasus yang diselesaikan sebanyak 79 secara Bipartit, 82 secara Perjanjian Bersama dan 44 secara Anjuran. Sedangkan 9 kasus masih dalam proses mediasi.

2. Upah rata-rata per-jam pekerja

Dari target Rp. 18.532 upah rata-rata per-jam pekerja terealisasi sebesar Rp. 19.046 dengan persentase capaian sebesar 102,77 persen.

Peningkatan Upah Minimum Kota (UMK) sebesar 1,22%. Pada tahun 2021 penetapan Upah Minimum Kota Makassar untuk tahun 2022 sebesar Rp. 3.294.962,- meningkat dari tahun 2020 dengan penetapan Upah Minimum Kota untuk tahun 2021 sebesar Rp. 3.255.403,-

Sasaran 3 :

**TERWUJUDNYA ADMINISTRASI PELAYANAN
KETENAGAKERJAAN YANG EFEKTIF, AKUNTABEL DAN**

Capaian target kinerja sasaran ketiga (3) yang diukur dengan 2 (dua) indikator kinerja utama adalah sebesar 102,06% atau kategori sangat tinggi dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.6

**Capaian Kinerja Sasaran 5 Rencana Strategis
Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021**

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Tahun 2020	Tahun 2021		Capaian
		Target	Realisasi	
1. Indeks Kepuasan Masyarakat	82,33%	85,00%	88,50%	104,12%
2. Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	A	A	A	100,00%
Rata-Rata Capaian Sasaran				102,06%

Adapun beberapa faktor pendorong dalam pelaksanaan pencapaian target/kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota tahun 2021 antara lain ketersediaan anggaran dan komitmen pimpinan dan ASN Lingkup Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberian pelayanan.

Adapun tindak lanjut yang dianggap perlu untuk dilaksanakan untuk mengoptimalkan realisasi capaian kinerja antara lain dengan peningkatan tata kelola penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan untuk menunjang mempercepat sertifikasi pekerja melalui pengelolaan program pelatihan yang komprehensif.

Dalam pencapaian kinerja di atas di dukung oleh 1 program yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri dari 8 (delapan) kegiatan dan 27 (dua puluh tujuh) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 9.185.348.820,- (sembilan milyar seratus delapan puluh lima juta tiga ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus dua puluh rupiah) dengan realisasi anggaran

sebesar Rp. 8.680.154.223,- (delapan milyar enam ratus delapan puluh juta seratus lima puluh empat ribu dua ratus dua puluh tiga rupiah) atau sebesar 94,50 persen.

Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Perkantoran

Pada tahun 2021, Dinas Ketenagakerjaan menargetkan sebesar 85% indeks kepuasan pelayanan administrasi perkantoran. Dari target 85% direalisasikan sebesar 88,50% dimana persentase capaiannya sebesar 104,12%.

Pelayanan administrasi perkantoran pada Dinas Ketenagakerjaan di evaluasi secara periodik melalui indeks kepuasan pelayanan administrasi perkantoran. Evaluasi dilakukan dengan memberikan kuesioner atau angket kepada pengguna layanan. Dimana dari 200 angket yang disebar sebanyak 197 orang menyatakan puas. Selanjutnya terdapat 5 indikator yaitu prosedur, waktu pelayanan, prilaku pelaksana pelayanan, maklumant pelayanan dan pengaduan.

Tabel 3.7

Kriteria Nilai Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Perkantoran

No.	Persentase (%)	Kriteria Nilai Kepuasan	Kategori Nilai Pelayanan
1	81 - 100	Sangat puas	5
2	61 - 80	Puas	4
3	41 - 60	Cukup/sedang	3
4	21 - 40	Tidak puas	2
5	>20	Sangat tidak puas	1

2. Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)

Pada tahun 2021, Dinas Ketenagakerjaan menargetkan mendapatkan nilai A dalam penilaian penerapan SAKIP pada Dinas Ketenagakerjaan dengan realisasi nilai A atau dengan capaian 100,00%.

B. Capaian Kinerja Sasaran RPJMD Kota Makassar

Diketahui Kota Makassar baru menyusun dokumen RPJMD pada tahun 2021 untuk perencanaan pada tahun 2022-2026. Sehingga kinerja belum dapat di ukur.

3.2. REALISASI KEUANGAN

Dinas Ketenagakerjaan dalam Tahun Anggaran 2021 mendapat dukungan anggaran sebesar Rp. 16.269.889.151,- dengan realisasi sebesar Rp. 14.064.482.728,- atau sebesar 86,44%, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.8

Realisasi Keuangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun Anggaran 2021

NO	PROGRAM	PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	CAPAIN
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	9.130.348.820	8.680.154.223	94,50%
2	Perencanaan Tenaga Kerja	46.860.000	43.887.600	93,66%
3	Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	4.206.816.650	3.772.050.104	89,67%
4	Penempatan Tenaga Kerja	2.195.572.481	964.127.023	43,91%
5	Hubungan Industrial	635.291.200	604.263.778	95,12%
TOTAL		16.269.889.151	14.064.482.728	86,44%

Realisasi belanja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebesar Rp 8.680.154.223,- atau 94,50% dari alokasi anggaran yang ditetapkan sebesar Rp 9.130.348.820,-. Adapun silpa untuk program tersebut sebesar Rp. 505.194.597,- yang merupakan efisiensi dari beberapa item belanja antara lain ATK, makan minum dan pemeliharaan.

Realisasi belanja Program Perencanaan Tenaga Kerja sebesar Rp 43.887.600,- atau 93,66% dari alokasi anggaran yang ditetapkan sebesar Rp 46.860.000,-. Adapun silpa untuk program

tersebut sebesar Rp. 2.972.400,- yang merupakan efisiensi dari belanja ATK.

Realisasi belanja Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja sebesar Rp 3.772.050.104,- atau 89,67% dari alokasi anggaran yang ditetapkan sebesar Rp 4.206.816.650,-. Adapun silpa untuk program tersebut sebesar Rp. 434.766.546,- yang merupakan efisiensi belanja. Selain itu pada subkegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil dimana terdapat konsultasi K3 yang dalam target perencanaan selama 4 hari direalisasikan selama 2 hari.

Realisasi belanja Program Penempatan Tenaga Kerja sebesar Rp 964.127.023,- atau 43,91% dari alokasi anggaran yang ditetapkan sebesar Rp 2.195.572.481,-. Adapun silpa untuk program tersebut sebesar Rp. 1.231.445.458,-. Rendahnya serapan pada program tersebut antara lain disebabkan :

- a. Subkegiatan Job Fair/Bursa Kerja tidak dapat dilaksanakan dikarena tidak terbitnya persetujuan Surat Permintaan Dana (SPD) beberapa rincian belanja penting dalam pelaksanaan kegiatan sehingga secara keseluruhan kegiatan Job Fair tidak dapat dilaksanakan. Sedangkan diketahui Job Fair merupakan salah satu kegiatan yang mendukung pencapaian penempatan tenaga kerja;
- b. Pada subkegiatan Perluasan Kesempatan Kerja dari 4 lokasi padat karya infrastruktur yang dapat dilaksanakan hanya 1 (satu lokasi) dikarenakan keterlambatan proses tender dan faktor cuaca.

Realisasi belanja Program Hubungan Industrial sebesar Rp 604.263.778,- atau 95,12% dari alokasi anggaran yang ditetapkan sebesar Rp 635.291.200,-. Adapun silpa untuk program tersebut sebesar Rp. 31.027.422,- yang merupakan efisiensi belanja ATK.

BAB IV PENUTUP

Laporan pertanggungjawaban pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2021 yang merupakan penjabaran dari Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Kerja Tahun 2021 tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) ini. Secara umum capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar di tahun 2021 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan dalam penetapan Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari capaian Indikator Kinerja Utama rata-rata Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar adalah sebagai berikut :
 - a. Sasaran Pertama, “Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja” rata-rata capaiannya sebesar **101,68%** atau dalam kategori berkinerja sangat tinggi;

- b. Sasaran Kedua, “Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja” rata-rata capainnya sebesar **74,06%** atau dalam kategori berkinerja sedang;
- c. Sasaran Ketiga, “Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan” rata-rata capaiannya sebesar **102,06%** atau dalam kategori berkinerja sangat tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi ditahun 2021 perlu dilakukan upaya sebagai berikut:

1. Menyusun dan menetapkan indikator kinerja melalui koordinasi internal Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, untuk membahas dan menyepakati indikator kinerja atas program-kegiatan yang dilaksanakan pada bagian-bagian sehingga dapat memperjelas target tujuan yang hendak dicapai dengan ukuran yang tersusun secara sinergis, sistematis dan secara signifikan terarah pada peningkatan capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
2. Meningkatkan kualitas SDM Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melalui pelaksanaan pelatihan-pelatihan, pembinaan yang berkelanjutan, serta pemberian kesempatan pendidikan, guna peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Peningkatan mutu pelayanan melalui pemberian kesempatan yang lebih luas dalam mengikuti Diklat

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pada tahun 2021 melaksanakan 5 (lima) program terdiri dari 4 Program Urusan Wajib (2 Program Prioritas dan 2 Program Utama) dan 1 Program Penunjang yang dijabarkan dalam 20 Kegiatan dan 51 subkegiatan dengan alokasi anggaran belanja daerah sebesar Rp.18.052.000.000,- (delapan belas milyar lima pulu dua juta rupiah) yang terdiri dari belanja operasi sebesar Rp. 17.953.502.500,- (tujuh belas milyar sembilan ratus lima puluh tiga juta lima ratus dua ribu lima ratus rupiah) dan belanja modal sebesar Rp.

98.497.500,- (sembilan puluh delapan juta empat ratus sembilan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah). Dalam pelaksanaan mengalami beberapa perubahan yang tertuang dalam Dokumen Perubahan Rencana Kerja Tahun 2021 dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Tahun 2021 berkurang sebesar Rp. 1.837.110.849,- (satu milyar delapan ratus tiga puluh tujuh juta seratus sepuluh ribu delapan ratus empat puluh sembilan rupiah) atau sebesar 10,18 persen menjadi Rp. 16.214.889.151 (enam belas milyar dua ratus empat belas juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu seratus lima puluh satu rupiah).

Realisasi kemajuan belanja Dinas Ketenagakerjaan tahun 2021 sebesar Rp. 14.064.482.728,- (empat belas milyar enam puluh empat juta empat ratus delapan puluh dua ribu tujuh ratus dua puluh delapan rupiah) atau 86,44 persen.

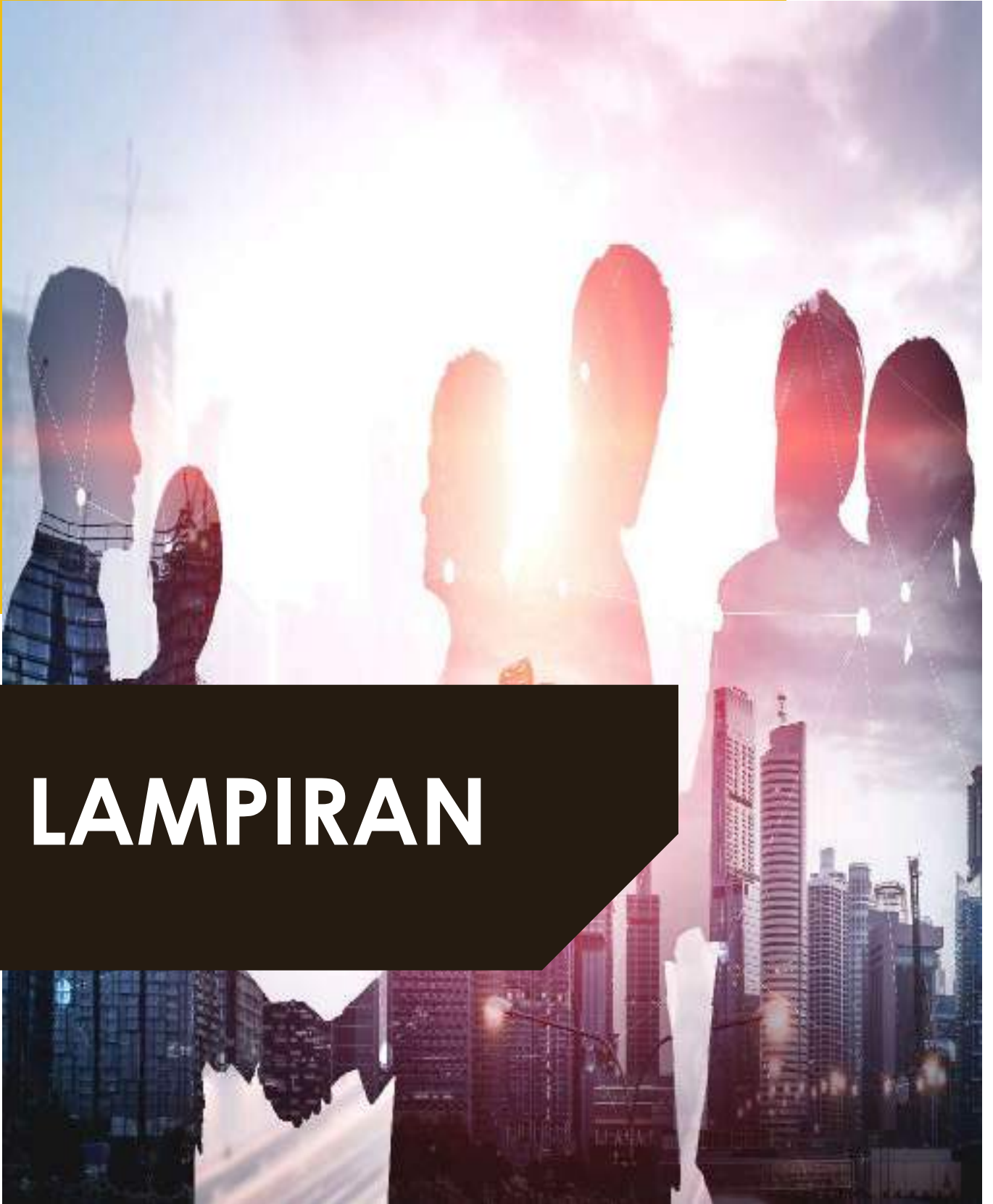
Rendahnya serapan anggaran APBD dikarenakan adanya pembatasan aktifitas sosial ekonomi di masa pandemi virus COVID-19 mengakibatkan beberapa kegiatan strategis tidak dapat dilaksanakan. Beberapa kegiatan yang terdampak Covid-19 tersebut antara lain pada kegiatan Job Fair dan Padat Karya Infrastruktur.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar ini, adalah merupakan gambaran Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar selama satu tahun.



Makassar, Januari 2022
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Makassar

NIELMA PALAMBA, SH. M.AP
Pangkat : Pembina Utama Muda/IV.c
NIP. : 19651210 199112 2 006



LAMPIRAN

Lampiran 1

**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MAKASSAR**

TUJUAN (1)	INDIKATOR TUJUAN (2)	SASARAN (3)	INDIKATOR SASARAN (4)	TARGET KINERJA	KODE (5)	PROGRAM/KEGIATAN (6)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) / KEGIATAN (OUTPUT) (7)	RENCANA TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN (9)		KET (10)		
								K	Rp.			
					2 2.07	KETENAGAKERJAAN			16.214.889.151			
Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Daya Saing Serta Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Pembangunan Yang Berkelanjutan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Sebesar 60% Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja	1 Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1.1 Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	89%	2 2.07 02	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Kebutuhan Perencanaan Tenaga Kerja Yang Disusun	50,00%	46.860.000			
			1.2 Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja	33%	2 2.07 02 2.01 02	'Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Rencana Tenaga Kerja (RTK) yang disusun	1 Dokumen	46.860.000			
			1.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	60%	2 2.07 03	Program Pelatihan Kerja Dan Produktifitas Tenaga Kerja	Jumlah Peserta Bimbingan Teknis Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	50 Orang	46.860.000			
							Persentase usia 15-24 tidak bekerja diberikan pembekalan pelatihan	1,00%	4.206.816.650			
							Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	50,00%				
							Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	50,00%				
							Persentase peserta pelatihan kompetensi yang mendapat pemagangan	29,00%				
							2 2.07 03 2.01	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi yang dilaksanakan	860 Orang	3.433.153.050	
							2 2.07 03 2.01 01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah instruktur Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi	620 Orang	3.178.930.050	
							2 2.07 03 2.01 02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah tenaga pelatihan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang ditingkatkan profesionalismenya	240 Orang	254.223.000	
							2 2.07 03 2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang mendapat pembinaan	75 LPK	94.622.000	
							2 2.07 03 2.02 01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	6 Kali	94.622.000	
									Jumlah peserta Pelatihan Penatausahaan Lembaga Pelatihan swasta (LPK)	75 LPK		
							2 2.07 03 2.03	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Penyediaan Jasa Perizinan dan Pendaftaran	12 Bulan	234.161.600	
							2 2.07 03 2.03 01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah Peserta Bimtek Penyuluhan Standar Mutu dan Tata Kelola LPK	75 Orang	234.161.600	
						Jumlah Pelayanan Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi yang disediakan	12 Bulan					
				2 2.07 03 2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang mendapat Konsultasi Produktivitas	200 Orang	150.846.000				
				2 2.07 03 2.04 01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Pembinaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil yang dilaksanakan	200 Orang	150.846.000				
				2 2.07 03 2.05	Pengukuran Produktifitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Peserta Bimbingan Teknis Pengukuran Produktifitas Perusahaan	100 Orang	294.034.000				
				2 2.07 03 2.05 01	Pengukuran Kompetensi dan Produktifitas Tenaga Kerja	Jumlah Peserta Bimbingan Teknis Pengukuran Produktifitas Perusahaan	25 Orang	294.034.000				
						Jumlah Peserta Pelatihan Bahasa Asing	80 Orang					

2	2.07	04			Program Penempatan Tenaga Kerja	Besaran Pencari Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan	85,00%	2.195.572.481					
						Persentase Kesempatan Kerja Sektor Informal pada Pencari Kerja	15,64%						
					2	2.07	04	2.01	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pelayanan Antarkerja di Kota Makassar	12 Bulan	1.685.374.331	
					2	2.07	04	2.01	01	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Dokumen Pemutakhiran Database Ketenagakerjaan	1 Dokumen	178.408.800
					2	2.07	04	2.01	02	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Pelayanan Antar Kerja	12 Bulan	47.503.000
					2	2.07	04	2.01	03	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah peserta pembinaan tenaga kerja mandiri	40 Orang	1.459.462.531
					2	2.07	04	2.02			Jumlah Lokasi Padat Karya Infrastruktur	4 Lokasi	
					2	2.07	04	2.02		Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pelayanan Penerbitan rekomendasi Penerbitan Izin LPTKS	12 Bulan	72.905.400
					2	2.07	04	2.02	01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi yang disediakan	12 Bulan	61.041.400
					2	2.07	04	2.02	02	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	4 Kegiatan	11.864.000
					2	2.07	04	2.03		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Informasi Pasar Kerja yang dikelola	1200 Loker	373.368.500
					2	2.07	04	2.03	01	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	12 Bulan	23.232.000
					2	2.07	04	2.03	02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	12 Bulan	225.794.500
					2	2.07	04	2.03	03	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pemantauan LPTKS Swasta	6 Kali	
					2	2.07	04	2.03	03	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pelaksanaan Job Fair/Bursa Kerja Online	1 Kali	124.342.000
					2	2.07	04	2.04		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah PMI Purna Penempatan yang Diberi pembekalan pelatihan	20 Orang	63.924.250
					2	2.07	04	2.04	01	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah Pekerja Migran Indonesia (calon/purna yang diberikan pembinaan)	20 Orang	63.924.250
					2,5%	2	2.07	05		Program Hubungan Industrial	Angka sengketa perusahaan-pekerja pertahun	3,00%	635.291.200
											Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	90,00%	
					18.532	2	2.07	05	2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	Jumlah Pelayanan Pengesahan PP dan Pendaftaran PKB	12 Bulan	253.240.000
	2	2.07	05	2.01	01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Pembinaan dan Pemantauan Outsourcing dan Pendorongan	60 Orang	48.739.000				
						Jumlah Pembinaan PKWT	60 Orang						
	2	2.07	05	2.01	02	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Pembinaan dan Pemantauan PP/PKB (Pembinaan PP/PKB)	1 Kali	26.759.000				
						Jumlah Peserta Pembinaan PP/PKB (Pembinaan PP/PKB) Outsourcing dan Pendorongan	60 Orang						
	2	2.07	05	2.01	03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah Pemantauan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1 Kali	177.742.000				
						Jumlah Pemantauan Upah Minimum Kota	4 Kali						
						Jumlah Penetapan Upah Minimum Kota (UMK)	1 Kali						
						Jumlah Pembinaan dan Pemantauan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	60 Orang						
						Jumlah Pembinaan dan Pemantauan Upah Minimum Kota	60 Orang						
	2	2.07	05	2.02		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pelayanan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan	12 Bulan	382.051.200				

3	Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	3.1 Indeks Kepuasan Masyarakat	3.2 Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	85	A	2	2.07	05	2.02	01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Pemantau Kampanye Hari Buruh Sedunia	1 Kegiatan	24.082.000	
						2	2.07	05	2.02	02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pelayanan mediasi pengaduan perselisihan hubungan industrial	12 Bulan	187.383.200	
						2	2.07	05	2.02	03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Pembinaan dan Pemantauan Tujangan Hari Raya (THR)	1 Kegiatan	11.018.000	
												Jumlah Pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	50 Orang		
						2	2.07	05	2.02	04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pertemuan LKS yang dilaksanakan	7 Kali	159.568.000	
						2	2.07	01			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Ketersediaan Laporan Keuangan Dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah	100,00%	9.130.348.820	
												Indeks Kepuasan ASN Perangkat Daerah Terhadap Pelayanan Kesekretariatan (Kepegawaiaan, Perlengkapan, Dan Keuangan)	90,00%		
												Persentase ASN Perangkat Daerah Yang Mendapat Peningkatan Kapasitas	90,00%		
												Persentase Sarana Dan Prasarana Aparatur Dalam Kondisi Baik	90,00%		
						2	2.07	01	2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Kewirausahaan	Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat	11 Dokumen	128.638.000	
						2	2.07	01	2.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Rencana Kerja Perangkat Daerah	2 Dokumen	69.599.000	
												Jumlah Penyusunan Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah	1 Dokumen		
						2	2.07	01	2.01	02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD	Jumlah Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	11.034.000	
						2	2.07	01	2.01	03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	10.329.000	
						2	2.07	01	2.01	04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen	8.717.000	
						2	2.07	01	2.01	05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	8.552.000	
						2	2.07	01	2.01	06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah	1 Dokumen	11.384.000	
												Jumlah Penyusunan Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah	1 Dokumen		
						2	2.07	01	2.01	07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Evaluasi Rencana Kerja Perangkat Daerah	1 Dokumen	9.023.000	
												Jumlah Penyusunan Dokumen LAKIP Perangkat Daerah	1 Dokumen		
2	2.07	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan yang tersusun	12 Bulan	7.650.632.949							
2	2.07	01	2.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12 Bulan	7.308.872.949							
2	2.07	01	2.02	02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Pengelolaan Administrasi Keuangan	12 Bulan	245.760.000							
2	2.07	01	2.02	03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12 Bulan	96.000.000							
2	2.07	01	2.03		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan yang tersusun	12 Bulan	103.752.800							
2	2.07	01	2.03	01	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Jasa Pengamanan Gedung Kantor	12 Bulan	41.720.400							
2	2.07	01	2.03	02	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Pelaksanaan Penatausahaan Barang Milik Daerah	12 Bulan	62.032.400							

2	2.07	01	2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	3 Jenis	126.621.400	
2	2.07	01	2.05	01	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pengadaan Pakaian Dinas beserta kelengkapannya	108 Pasang	64.800.000
2	2.07	01	2.05	02	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Pelayanan Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	12 Bulan	61.821.400
2	2.07	01	2.05	03	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pendidikan dan Pelatihan Formal yang diadakan	0 Orang	0
2	2.07	01	2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Jasa Adminitrasi Umum yang Tersedia	8 Jenis	263.509.382	
2	2.07	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan	8 Jenis	14.299.750
2	2.07	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan Alat Tulis Kantor	12 Bulan	84.654.632
2	2.07	01	2.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	Jumlah Penyediaan Barang Cetak	4 Jenis	17.190.000
2	2.07	01	2.06	06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Penyediaan Bahan Bacaan	12 Bulan	19.500.000
2	2.07	01	2.06	08	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Penyediaan Makanan dan Minuman Tamu	12 Bulan	17.865.000
2	2.07	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Penyediaan Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	12 Bulan	110.000.000
2	2.07	01	2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Jasa Adminitrasi Umum yang Tersedia	8 Jenis	68.042.269	
2	2.07	01	2.07	06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pengadaan Mesin Fotocopy	1 Unit	68.042.269
					Jumlah Pengadaan AC	1 Unit		
					Jumlah Pengadaan Hardisk External	1 Unit		
					Jumlah Pengadaan Printer	1 Unit		
2	2.07	01	2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang	12 Bulan	486.462.220	
2	2.07	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Kegiatan	12 Bulan	147.740.600
2	2.07	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12 Bulan	263.544.020
2	2.07	01	2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Tenaga Kebersihan	12 Bulan	75.177.600
					Jumlah Penyediaan Kebersihan Kantor	12 Bulan		
2	2.07	01	2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Pemeliharaan Barang Milik Daerah	4 Jenis	302.689.800	
2	2.07	01	2.09	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Pemeliharaan Mobil Jabatan Secara Rutin/berkala	1 Unit	30.324.000
2	2.07	01	2.09	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Pemeliharaan Bus Pekerja Secara Rutin/Berkala	1 Unit	238.445.800
					Jumlah Pemeliharaan Mobil Operasional Secara Rutin/Berkala	6 Unit		
					Jumlah Pemeliharaan Motor Operasional Secara Rutin/Berkala	7 Unit		
2	2.07	01	2.09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pemeliharaan Komputer/Laptop Secara Rutin/Berkala	15 Unit	33.920.000
					Jumlah Pemeliharaan Printer Secara Rutin/Berkala	5 Unit		
					Jumlah Pemeliharaan AC Secara Rutin/Berkala	8 Unit		

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

- SKPD : Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar
- Tujuan : Mewujudkan Tenaga Kerja Yang Mandiri, Berdaya Saing Dan Sejahtera Serta Hubungan Industrial Yang Harmonis Dalam Pembangunan Yang Berkelanjutan
- Sasaran : 1. Meningkatkan Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja;
2. Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja;
3. Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan di Semua Tingkat.
- Tugas Pokok : Merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang ketenagakerjaan meliputi perencanaan perluasan dan penempatan tenaga kerja, pembinaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, serta hubungan
- Fungsi : 1. Penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan tenaga kerja, perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, pelatihan, produktivitas tenaga kerja, seerta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
2. Pelaksanaan pengendalian operasional di bidang perencanaan tenaga kerja, perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, pelatihan, produktivitas tenaga kerja, serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
3. Pelaksanaan koordinasi sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja serta pelayanan perizinan di bidang ketenagakerjaan;
4. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang ketenagakerjaan;
5. Pelaksanaan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
6. Pelaksanaan kesekretariatan dinas. □

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	PENJELASAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	$\frac{\sum \text{Jumlah penduduk yang bekerja}}{\sum \text{Penduduk usia + 15 tahun}} \times 100\%$	Dinas Ketenagakerjaan	
		2. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja	$\frac{\sum \text{Tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga}}{\sum \text{Kesempatan kerja}} \times 100\%$		
		3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	$\frac{\sum \text{Penduduk angkatan kerja}}{\sum \text{Penduduk usia + 15 tahun}} \times 100\%$		
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	4. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	$\frac{\sum \text{Sengketa pengusaha-pekerja}}{\sum \text{Perusahaan yang berada di Kota Makassar}} \times 100\%$	Dinas	

		5	Upah rata-rata per-Jam Pekerja	$1/173^* \times \text{UMK}$ Cat : Merujuk pada Pasal 8 ayat (2) Kepmenaker 102/2004, maka cara menghitung upah sejam adalah $1/173 \times \text{upah per bulan}$	Dinas Ketenagakerjaan	
3	Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	7	Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai Indeks Kepuasan Publik	Dinas Ketenagakerjaan	
		8	Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	LHE AKIP		

Lampiran 3



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M.Si
Jabatan : KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN

Selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : Prof. DR. Ir. RUDY DJAMALUDDIN, M.Eng
Jabatan : Pj. WALIKOTA MAKASSAR

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan IRWAN BANGSAWAN pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Makassar, Januari 2021

PIHAK KEDUA

Prof. DR. Ir. RUDY DJAMALUDDIN, M.Eng

PIHAK PERTAMA,

Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M.Si

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat dengan Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	89,00%
		Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja	33,00%
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	60,00%
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	2,50%
		Angka Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	60,00%
		Upah rata-rata per-Jam Pekerja	Rp. 18.532
3	Terwujudnya Administrasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	Indeks Kepuasan Masyarakat	85,00%
		Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	A

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 11.202.378.200	
2 Program Perencanaan Tenaga Kerja Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 82.468.000	
3 Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 4.584.754.150	
4 Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 1.413.880.450	
5 Program Hubungan Industrial	Rp 768.519.200	

Makassar, Januari 2021

Pj. WALIKOTAMAKASSAR

Prof. DR. Ir. RUDY DJAMALUDDIN, M.Eng.

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN

Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M.Si

Lampiran 4

**RENCANA KINERJA TAHUNAN
TAHUN 2021**

NO.	S A S A R A N			
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1.	Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	- Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	%	50
		- Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja	%	33
		- Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	60
2.	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	- Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja pertahun	%	2,5
		- Upah rata-rata per-Jam Pekerja	%	18.532
3	Terwujudnya Administrsi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	- Indeks Kepuasan Masyarakat	%	85%
		- Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)		A

2	2.07	05	2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pelayanan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan	Jumlah Pelayanan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan	Perusahaan dan Pekerja	Perusahaan dan Pekerja	Kota Makassar	Kota Makassar	12 Bulan	12 Bulan	456.671.200	382.051.200	(74.520.000)	APBD	APBD	12	456.671.200	b	Dianaker
2	2.07	05	2.02	01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Dialog Ketenagakerjaan (Mayday)	Perusahaan dan Pekerja	Perusahaan dan Pekerja	Kota Makassar	Kota Makassar	2 Keg	0 Keg	42.492.000	24.082.000	(18.410.000)	APBD	APBD	2	42.492.000	b	Dianaker
					Jumlah Penetapan Upah Minimum Kota	Jumlah Penetapan Upah Minimum Kota					2 Keg	0 Keg						2			
					Pemantau Kampanye Hari Buruh Sedunia	Pemantau Kampanye Hari Buruh Sedunia						1 Keg									
2	2.07	05	2.02	02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pelayanan mediasi pengaduan perselisihan hubungan industrial	Perusahaan dan Pekerja	Perusahaan dan Pekerja	Kota Makassar	Kota Makassar	12 Bulan	12 Bulan	204.667.200	187.383.200	(17.284.000)	APBD	APBD	12	204.667.200	b	Dianaker
					Jumlah Peserta Temu Teknis Pengaduan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Jumlah Peserta Temu Teknis Pengaduan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial					50 orang	0 orang						50			
2	2.07	05	2.02	03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh serta Non Adhisi	Jumlah Pembinaan dan Pemantauan Timangan Hari Raya / THR	Perusahaan dan Pekerja	Perusahaan dan Pekerja	Kota Makassar	Kota Makassar	1 Keg	1 Keg	14.472.000	11.018.000	(3.454.000)	APBD	APBD	1	14.472.000	b	Dianaker
					Jumlah Pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah Pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja					50 Prah	50 Prah						50			
2	2.07	05	2.02	04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pertemuan LKS yang dilaksanakan	Perusahaan dan Pekerja	Perusahaan dan Pekerja	Kota Makassar	Kota Makassar	12 Kali	7 Kali	194.940.000	159.568.000	(35.372.000)	APBD	APBD	12	194.940.000	b	Dianaker

Lampiran 6

**PENGUKURAN PENCAPAIAN SASARAN
DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR
TAHUN 2021**

NO.	SASARAN						KETERANGAN
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
1.	Meningkatnya Pemerataan Kesempatan Kerja yang Didukung oleh Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	- Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	%	50,00%	51,83%	103,67%	Indikator bermakna negatif
		- Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja bebas keluarga terhadap total kesempatan kerja	%	33,00%	32,38%	101,87%	
		- Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	60,00%	59,70%	99,50%	
		Rata-rata capaian					
2.	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	- Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja pertahun	%	2,50%	3,87%	45,34%	Indikator bermakna negatif
		- Upah rata-rata per-Jam Pekerja	%	18.532	19.046	102,77%	
		Rata-rata capaian					74,06%
3	Terwujudnya Administrsi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	- Indeks Kepuasan Masyarakat	%	85,00%	88,50%	104,12%	
		- Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)		A	A	100,00%	
		Rata-rata capaian					102,06%
PERSENTASE CAPAIAN TARGET						93,51%	

Lampiran 7

TABEL E.81
EVALUASI TERHADAP HASIL RENJA PERANGKAT DAERAH
RENJA PERANGKAT DAERAH DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR
PERIODE PELAKSANAAN : SAMPAI DENGAN TRIWULAN IV TAHUN 2021

Indikator dan Target Kinerja Perangkat Daerah Kota Makassar yang Mengacu pada sasaran RKP

- 0,58 Persen Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi
- 21,00 Persen Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
- 50,00 Persen Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi
- 1.060 Orang Jumlah Peserta Pelatihan Skill Training Gratis Sektor Ketenagakerjaan
- 55,00 Persen Tenaga Kerja Yang Ditempatkan Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kota Makassar
- 8.200 Peluang Kerja Dan Peluang Bisnis Baru
- 45,00 Persen Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat

Kode	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2020		Realisasi Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun		Realisasi Kinerja Pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2021		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2021 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
			K	Rp.	K	Rp.	I		II		III		IV		K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
							K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.									
2	2.07	01																					
2	2.07	01																					
2	2.07	01																					
2	2.07	01																					
2	2.07	01	2.01																				
2	2.07	01	2.01	01																			
2	2.07	01	2.01	02																			
2	2.07	01	2.01	03																			
2	2.07	01	2.01	04																			
2	2.07	01	2.01	05																			
2	2.07	01	2.01	06																			
2	2.07	01	2.01	07																			
2	2.07	01	2.02																				
2	2.07	01	2.02	01																			
2	2.07	01	2.02	02																			
2	2.07	01	2.02	03																			
2	2.07	01	2.03																				
2	2.07	01	2.03	02																			
2	2.07	01	2.03	06																			
2	2.07	01	2.05																				
2	2.07	01	2.05	02																			
2	2.07	01	2.05	03																			
2	2.07	01	2.05	09																			
2	2.07	01	2.06																				
2	2.07	01	2.06	01																			
2	2.07	01	2.06	02																			
2	2.07	01	2.06	05																			
2	2.07	01	2.06	06																			
2	2.07	01	2.06	08																			
2	2.07	01	2.06	09																			
2	2.07	01	2.07																				
2	2.07	01	2.07	06																			
2	2.07	01	2.08																				
2	2.07	01	2.08	01																			

																			Predikat Kinerja	Sedang	Sangat Rendah	78,60%				Sedang	Sangat Rendah	Disnaker
2	2.07	5			PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	ANGKA SENGKETA PERUSAHAAN-PEKERJA PERTAHUN				2,50%	635.291.200	0,00%	27.000.000	0,00%	108.600.000	0,00%	111.986.064	3,87%	356.677.714	3,87%	604.263.778	45,34%	95,12%	3,87%	604.263.778	45,34%	Disnaker	
						PERSENTASE KASUS HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DISELESAIKAN DENGAN PERJANJIAN BERSAMA (PB)				70,00%		59,52%		76,12%		76,12%		78,30%		78,30%		111,86%		78,30%		111,86%	Disnaker	
2	2.07	5	2.01		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pelayanan Pengesahan PP dan pelayanan Pendaftaran PKB				12 Bulan	253.240.000	3	0	3	12.000.000	3	21.200.000	3	200.182.350	12	233.382.350	100,00%	92,16%	12	233.382.350	100,00%	92,16%	Disnaker
2	2.07	5	2.01	01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Pembinaan dan Pemantauan Outsourcing dan Pemborongan				60 Prshn	48.739.000	0	0	0	0	0	0	60	44.443.750	60	44.443.750	100,00%	91,19%	60	44.443.750	100,00%	91,19%	Disnaker
						Jumlah Pembinaan PKWT				50 Prshn		0	0	0	0	0	0	50		50		100,00%		50		100,00%	Disnaker	
2	2.07	5	2.01	02	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Pembinaan dan Pemantauan PP/PKB (Pembinaan PP/PKB)				2 Kali	26.759.000	0	0	0	0	0	0	2	25.912.900	2	25.912.900	100,00%	96,84%	2	25.912.900	100,00%	96,84%	Disnaker
2	2.07	5	2.01	03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Pembinaan dan Pemantauan Jaminan Sosial Tenaga Kerja				4 Triwln	177.742.000	1	0	1	12.000.000	1	21.200.000	1	129.825.700	4	163.025.700	100,00%	91,72%	4	163.025.700	100,00%	91,72%	Disnaker
						Jumlah Pembinaan dan Pemantauan Upah Minimum Kota				4 Triwln		1	1	1		1		1		4		100,00%		4		100,00%	Disnaker	
						Jumlah Penetapan Upah Minimum Kota (UMK)				1 UMK		0	0	0		0		1		1		100,00%		1		100,00%	Disnaker	
2	2.07	5	2.02		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pelayanan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan				12 Bulan	382.051.200	3	27.000.000	3	96.600.000	3	90.786.064	3	156.495.364	12	370.881.428	100,00%	97,08%	12	370.881.428	100,00%	97,08%	Disnaker
2	2.07	5	2.02	01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Dialog Ketenagakerjaan (Mayday)				2 Keg	24.082.000	0	-	0	0	1	22.500.000	1	0	2	22.500.000	100,00%	93,43%	2	22.500.000	100,00%	93,43%	Disnaker
						Jumlah Penetapan Upah Minimum Kota				2 Keg		0	0	0	0	0	0	2		2		100,00%		2		100,00%	Disnaker	
2	2.07	5	2.02	02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pelayanan mediasi pengaduan perselisihan hubungan industrial				12 Bulan	187.383.200	3	27.000.000	3	54.000.000	3	34.031.664	3	69.777.864	12	184.809.528	100,00%	98,63%	12	184.809.528	100,00%	98,63%	Disnaker
						Jumlah Peserta Temu Teknis Penegakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial				50 orang		0	0	0	0	0	0	50		50		100,00%		50		100,00%	Disnaker	
2	2.07	5	2.02	03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Pembinaan dan Pemantauan Tujuan Hari Raya (THR)				1 Keg	11.018.000	0	0	1	9.600.000	0	0	0	1.300.000	1	10.900.000	100,00%	98,93%	1	10.900.000	100,00%	98,93%	Disnaker
						Jumlah Pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja				50 Prshn		0	0	0	0	0	0	50		50		100,00%		50		100,00%	Disnaker	
2	2.07	5	2.02	04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pertemuan LKS yang dilaksanakan				12 Kali	159.568.000	3	0	3	33.000.000	3	34.254.400	3	85.417.500	12	152.671.900	100,00%		12		100,00%	Disnaker	
Rata-Rata Capaian Kinerja (%)																					100,00%	95,12%			100,00%	95,12%	Disnaker	
Predikat Kinerja																					Sangat Tinggi	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Disnaker	
TOTAL RATA-RATA CAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN DARI SELURUH PROGRAM (PROGRAM 1 s.d. PROGRAM ...)																					91,81%	86,44%			91,81%	86,44%	Disnaker	
PREDIKAT KINERJA DARI SELURUH PROGRAM (PROGRAM 1 s.d. PROGRAM ...)																					Sangat Tinggi	Tinggi			Sangat Tinggi	Tinggi	Disnaker	

Disusun
Makassar, April 2021
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MAKASSAR

NIELMA PALAMBA, SH, M. AP.
Nip. 19651210 199112 2 001

Dievaluasi
Makassar, Desember 2021
KEPALA BAPPEDA
KOTA MAKASSAR

HELMY BUDIMAN, S.STP, MM
Nip. 19840513 200212 1 002