

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

TAHUN 2022



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Kata PENGANTAR

Puji dan syukur kami haturkan ke Tuhan yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya kami dapat menjalankan tugas memimpin Dinas Ketenagakerjaan dengan baik dan maksimal. Sebagai ungkapan syukur dan pertanggungjawaban publik, kami telah menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022. Laporan ini kami buat sebagai pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan pada Tahun 2022.



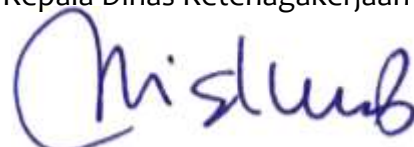
Laporan ini disusun secara ringkas untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan ini menyajikan arah kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022, potret makro ketenagakerjaan, dan capaian kinerja yang telah dilakukan, pada Tahun 2022.

Untuk melaksanakan Visi dan Misi Wali Kota Makassar dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026, Dinas Ketenagakerjaan terus berupaya meningkatkan perannya melalui perumusan kebijakan, pembinaan sektor ketenagakerjaan dan pelaksanaan kebijakan dan program ketenagakerjaan yang meliputi pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja, dan penciptaan hubungan industrial yang kondusif.

Kami menyadari, saat ini tantangan dunia ketenagakerjaan sangat berat. Setidaknya kita dikepeng oleh 3 (tiga) situasi yang berdampak sangat besar terhadap sektor ketenagakerjaan, yaitu bonus demografi yang melahirkan ledakan jumlah anak-anak muda usia produktif, revolusi industri yang melahirkan disrupsi teknologi, serta dampak pandemi Covid-19 yang berdampak pada meningkatnya angka pengangguran. Menghadapi tantangan yang berat tersebut tidak dapat dilakukan dengan cara-cara yang biasa, kami telah merumuskan berbagai terobosan dan inovasi yang akan diimplementasikan pada Tahun 2023.

Pada akhirnya, laporan ini diharapkan dapat memberi informasi yang memadai tentang pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022 sekaligus sebagai bagian dari manifestasi keterbukaan informasi dan tata kelola pemerintahan yang diharapkan berkontribusi positif bagi perbaikan kualitas pembangunan sektor ketenagakerjaan. dalam kerangka pembangunan daerah.

Makassar, Januari 2023
Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar



NIELMA PALAMBA, SH. M.AP

Pangkat : Pembina Utama Muda/IV.c

NIP. : 19651210 199112 2 006

DAFTAR ISI

i	Kata Pengantar
ii	Daftar Isi
iii	Daftar Gambar
iv	Daftar Tabel
1	Bab 1. Pendahuluan
1	1.1. Gambaran Umum Perangkat Daerah
2	1.2. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi
5	1.3. Permasalahan dan Isu Strategis
9	Bab 2. Perencanaan Kinerja
9	2.1. Rencana Strategis
13	2.2. Indikator Kinerja Utama
15	2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022
17	Bab 3. Akuntabilitas Kinerja Tahun 2022
17	3.1. Capaian Kinerja Tahun 2022
36	3.2. Realisasi Keuangan
39	Bab 4. Penutup
41	Lampiran :
	Lampiran 1. Indikator Kinerja Utama (IKU)
	Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022
	Lampiran 3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022
	Lampiran 4. Pengukuran Pencapaian Sasaran Tahun 2022

DAFTAR GAMBAR

4	Gambar 1.1. Bagan Susunan Organisasi
12	Gambar 2.1. Cascading Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan RPJMD Dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026
22	Gambar 3.1. Perkembangan Pelatihan dan Sertifikasi, 2018-2022
22	Gambar 3.2. Perkembangan Penempatan Tenaga Kerja, 2018-2022
22	Gambar 3.3. Perkembangan Pengembangan Kewirausahaan, 2018-2022
24	Gambar 3.4. Perkembangan Jumlah Penduduk yang Bekerja dan Rasio Kesempatan Kerja terhadap Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas, 2017-2021
27	Gambar 3.5. Perkembangan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja, 2017-2021
31	Gambar 3.6. Perkembangan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, 2018-2022

DAFTAR TABEL

11	Tabel 2.1. Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Tahun 2021-2026
14	Tabel 2.2. Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022-2026
15	Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022
18	Tabel 3.1. Pengukuran Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2022
26	Tabel 3.2. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Kota Makassar Tahun 2018 – 2021 (Orang)
28	Tabel 3.3. Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Kota Makassar Tahun 2018 - 2021 (Juta Rp/Tenaga Kerja)
34	Tabel 3.4. Kriteria Nilai Indikator Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Perkantoran
37	Tabel 3.5. Realisasi Keuangan Dinas Ketenagakerjaan TA. 2022
38	Tabel 3.6 Tingkat Efisiensi Anggaran Dinas Ketenagakerjaan TA. 2022

1.1. GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH

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.

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 2022 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan mandat, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di dalam Rencana Kerja Tahun 2022 sebagaimana telah diubah dengan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2022 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, 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 Wali Kota Makassar No. 79 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

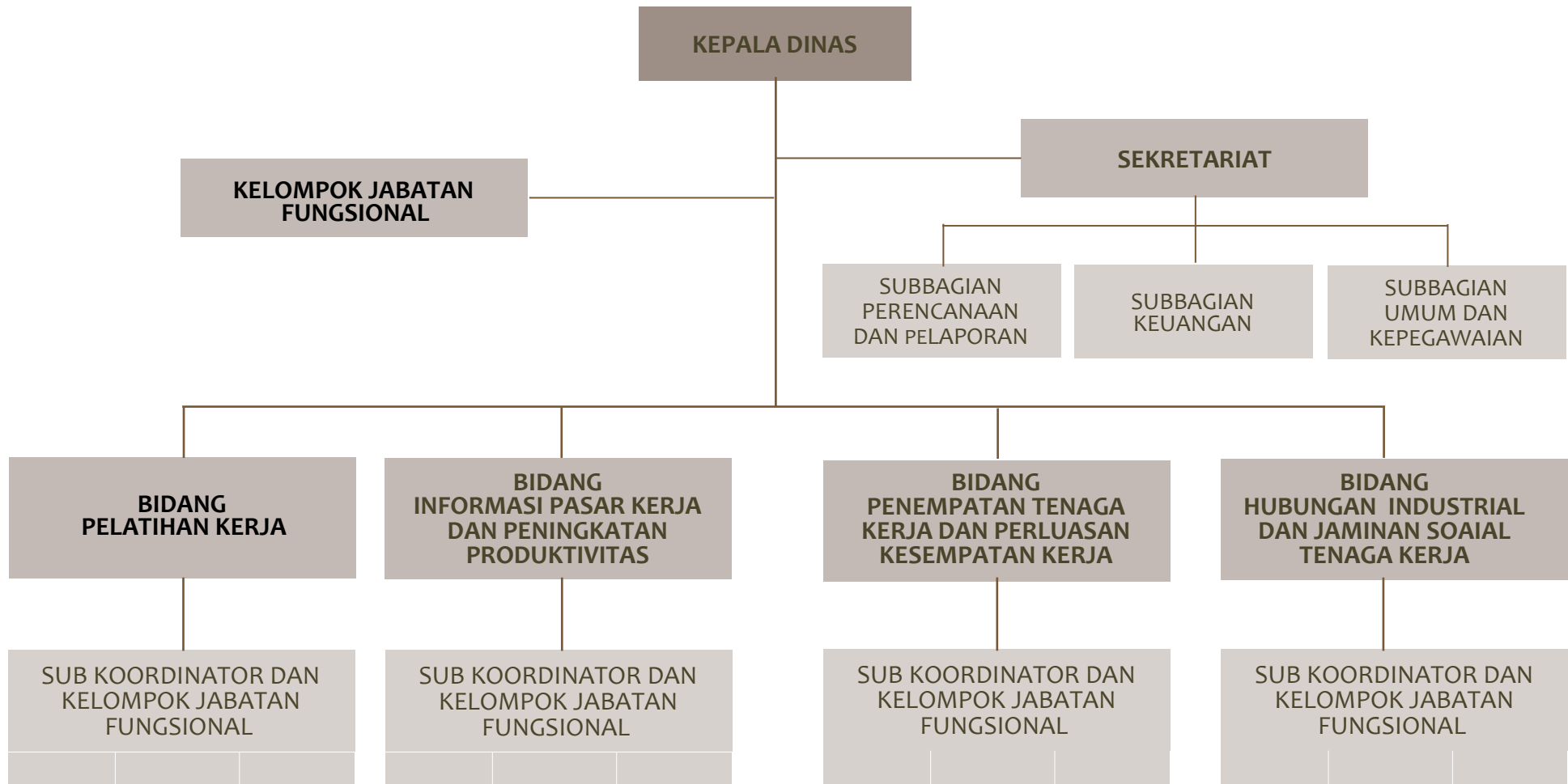
1. Perumusan kebijakan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;
4. Pelaksanaan administrasi dinas Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja;
5. Pembinaan, pengkoordinasian, pengelolaan, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan bidang Ketenagakerjaan, dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi:

1. merencanakan program kerja Dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
3. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas lingkup kerjanya untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas berdasarkan lingkup tugas guna tertib administrasi perkantoran;
5. mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
6. merumuskan kebijakan perencanaan tenaga kerja, Peningkatan Produktivitas, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial;
7. melaksanakan dan mengoordinasikan kebijakan perencanaan tenaga kerja, Peningkatan Produktivitas, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial;
8. melaksanakan pembinaan, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan perencanaan tenaga kerja, Peningkatan Produktivitas, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial;
9. melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, Peningkatan Produktivitas, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial;
10. melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah sesuai dengan bidang tugasnya;
11. mengoordinasikan pelaksanaan administrasi umum, kepegawaian, barang milik Daerah, perencanaan dan pelaporan kinerja serta pengelolaan keuangan Dinas;
12. menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan;
13. menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
14. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Dinas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
15. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugasnya.

Untuk menjalankan fungsi dan tugas tersebut, bagan struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagaimana bagan berikut:

BAGAN SUSUNAN 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 berdasarkan “hak”, sehingga prinsip-prinsip musyawarah untuk mufakat sulit tumbuh dan berkembang di perusahaan.

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. Di dalam 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 2022 merupakan dokumen perencanaan yang memuat rencana program/kegiatan beserta rincian target kinerja capaian program yang akan di capai pada tahun 2022. Penyusunan Rencana Kerja tahun 2022 disusun berpedoman pada Peraturan Walikota nomor 36 tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Makassar tahun 2022 dan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 55 tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

2.1. RENCANA STRATEGIS

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 Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 Kota Makassar.

Dalam upaya mewujudkan Visi Kota Makassar Tahun 2022-2026 **“Percepatan Mewujudkan Makassar Kota Dunia yang Sombere dan Smart City dengan Imunitas Kuat untuk Semua”**, dengan 3 (tiga) misi Kota Makassar yaitu sebagai berikut :

1. Revolusi Sumber Daya Manusia (SDM) dan percepatan reformasi birokrasi menuju SDM Kota yang unggul dengan pelayanan publik kelas dunia bersih dari indikasi korupsi;
2. Rekonstruksi Kesehatan, ekonomi, sosial dan budaya menuju masyarakat sejahtera dengan imunitas ekonomi, sosial, budaya dan kesehatan kota yang kuat untuk semua;
3. Restorasi ruang kota yang inklusif menuju kota nyaman kelas dunia yang **“Sombere’ dan Smart City”** untuk semua.

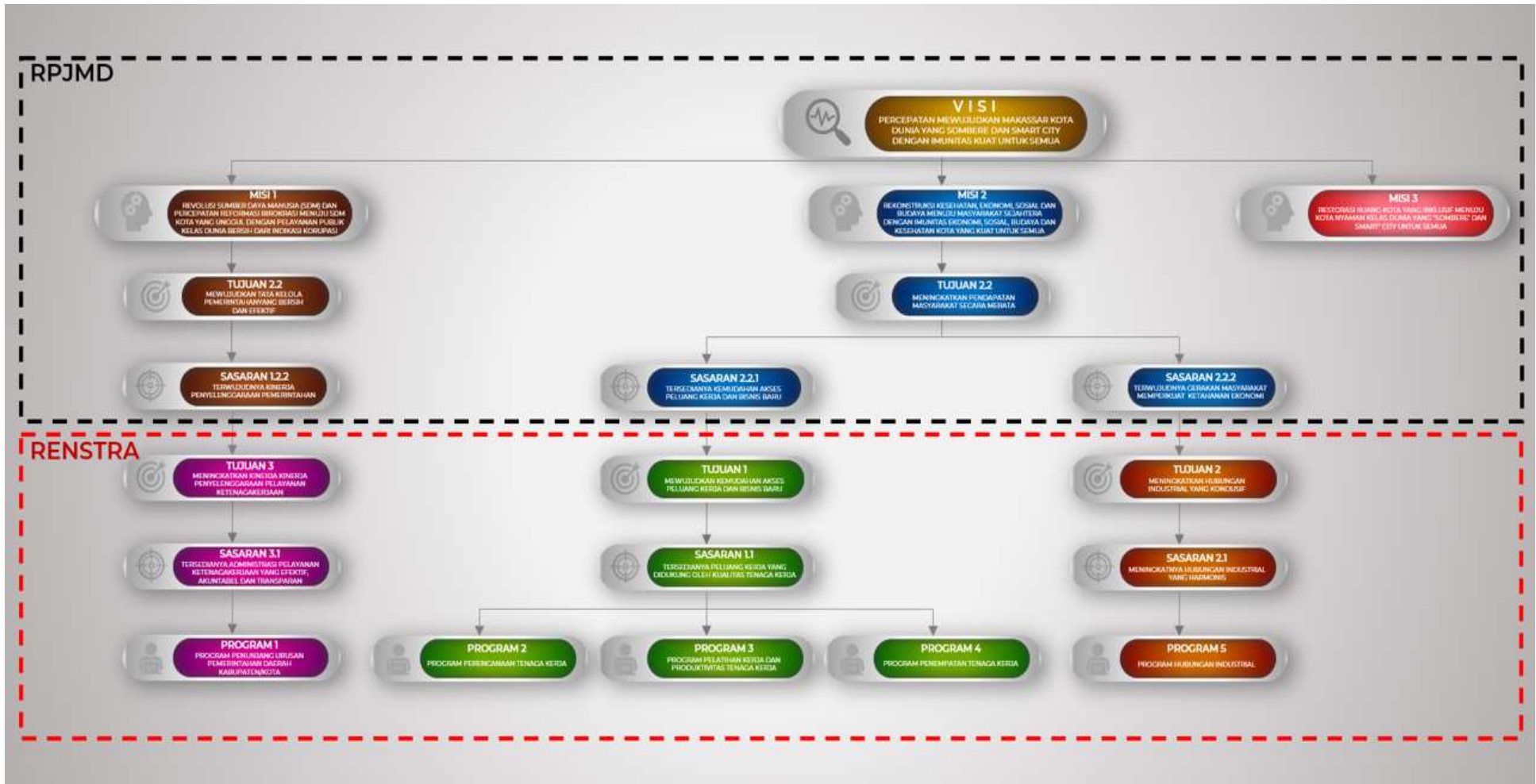
Dalam implementasi seluruh jenis pelayanan dan tugas Dinas Ketenagakerjaan dimana untuk non urusan sesuai dengan misi pertama (1) “Revolusi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Percepatan Reformasi Birokrasi Menuju SDM Kota yang Unggul dengan Pelayanan Publik Kelas Dunia Bersih dari Indikasi Korupsi”, pada tujuan 1.2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Efektif pada sasaran 1.2.2 Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah. Sedangkan untuk urusan tenaga kerja sesuai dengan misi kedua (2) Kota Makassar “Rekonstruksi Kesehatan, Ekonomi, Sosial dan Budaya Menuju Masyarakat Sejahtera dengan Imunitas Ekonomi, Sosial, Budaya dan Kesehatan Kota yang Kuat Untuk Semua”, pada tujuan 2.2. Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Secara Merata pada sasaran 2.2.1. Tersedianya Kemudahan Akses Peluang Kerja dan Bisnis Baru serta pada sasaran 2.2.2. Terwujudnya Gerakan Masyarakat Memperkuat Ketahanan Ekonomi.

Dari pedoman di atas serta untuk mengatasi berbagai permasalahan dan mengantisipasi isu-isu strategis berupa ancaman dan peluang dalam pembangunan ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar telah menetapkan tujuan, sasaran strategis, langkah-langkah strategis dan kebijakan sebagaimana dituang dalam dokumen Rencana Strategis tahun 2021-2026. Adapun strategi, kebijakan, sasaran strategis dan indikator kinerja tahun 2021-2026 sebagaimana tertuang pada table 2.1 dan keterkaitan antar dokumen perencanaan tertuang pada bagan 2.1 berikut:

Tabel 2.1. Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Tahun 2021-2026

Isu Strategi	Strategi dan Kebijakan	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Program Pendukung
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; dan • Pembudayaan kewirausahaan, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal 	Mewujudkan Kemudahan Akses Peluang Kerja dan Bisnis Baru	Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas; dan 2. Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Perencanaan Tenaga Kerja; 2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga kerja; serta 3. Program Penempatan 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; dan • Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja (LPK) 				
Tingginya angka kasus perselisihan hubungan industrial	<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; • Melaksanakan penyuluhan dan pemasyarakatan pendidikan hubungan industrial di perusahaan; dan • Perbaiki syarat-syarat kerja dan sistem pengupahan 	Meningkatkan Hubungan Industrial yang Kondusif	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis	Angka Sengketa Perusahaan-Pekerja Pertahun	1. Program Hubungan Industrial

Gambar 2.1. Bagan Cascading Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan Rpjmd Dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026



2.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA

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 Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Nomor: 4132/DISNAKER/560/XII/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2022-2026 yang mengatur Indikator Kinerja Utama merupakan acuan yang digunakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dalam menetapkan perencanaan tahunan, menyusun dokumen Perjanjian Kinerja, melakukan pengukuran kinerja, menyusun laporan kinerja dan melaksanakan pengendalian dan evaluasi kinerja, sesuai dengan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021-2026 yang disusun dengan mengacu pada Peraturan Walikota Makassar Nomor 67 Tahun 2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2022-2026.

Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2022-2026 sebagaimana tertuang pada tabel berikut :

Tabel 2.2. Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022-2026

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Sumber Data	Keterangan/Rumus Perhitungan
1	Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja	Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas	Hasil Sakernas Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia	$RKJ = \frac{\sum \text{penduduk yang bekerja}}{\sum \text{penduduk usia +15 tahun}} \times 100\%$
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Hasil Sakernas Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia	$RPTK = \frac{PDRB}{\sum \text{penduduk yang bekerja}} \times 100\%$
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	Angka Sengketa Perusahaan-Pekerja Pertahun	Hasil Laporan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Laporan Wajib Lapor Ketenagakerjaan	$\text{Angka Sengketa} = \frac{\sum \text{kasus perselisihan HI yang dilaporkan}}{\sum \text{perusahaan}} \times 100\%$
3	Tersedianya Administasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	Indeks Kepuasan Masyarakat	Laporan Hasil Survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Hasil Survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
		Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan	Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan oleh Inpektorat Kota Makassar

2.3. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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 Perangkat Daerah 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 2022 berdasarkan hasil pembahasan dengan seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Target capaian kinerja tahun 2022 Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai berikut :

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja	Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	51,00 Persen 21,00 Persen
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	Angka Sengketa Perusahaan - Pekerja Pertahun	4,81 Persen
3	Tersedianya Administasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	Indeks Kepuasan Masyarakat Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	86,00 Persen 79,00

Dalam Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022 untuk pembangunan bidang ketenagakerjaan direncanakan dalam 5 program dan membutuhkan dana sebesar Rp.20.788.866.290,- (dua puluh milyar tujuh ratus delapan puluh delapan juta delapan ratus enam puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh rupiah) dengan rincian anggaran sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota direncanakan melaksanakan 8 (delapan) kegiatan dan 33 (tiga puluh tiga) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.11.549.043.660 ,- (sebelas milyar lima ratus empat puluh sembilan juta empat puluh tiga ribu enam ratus enam puluh rupiah);

2. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Program Perencanaan Tenaga Kerja pada tahun 2021 direncanakan melaksanakan 1 (satu) kegiatan dan 2 (satu) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.318.554.000,- (tiga ratus delapan belas juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah);

3. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja direncanakan melaksanakan 5 (lima) kegiatan dan 6 (enam) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.4.244.883.880,- (empat milyar dua ratus empat puluh empat juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus delapan puluh rupiah);

4. Program Penempatan Tenaga Kerja.

Program Penempatan Tenaga Kerja direncanakan melaksanakan 4 (empat) kegiatan dan 12 (dua belas) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.3.386.889.550 ,- (tiga milyar tiga ratus delapan puluh enam juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu lima ratus lima puluh rupiah); dan

5. Program Hubungan Industrial.

Program Hubungan Industrial direncanakan melaksanakan 2 (dua) kegiatan dan 8 (delapan) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.1.289.495.200,- (satu milyar dua ratus delapan puluh sembilan juta empat ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel Rencana Program Dan Kegiatan Pada Renja Perangkat Daerah Tahun 2022 pada Lampiran 1.

3.1. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022

Dalam Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan tahun 2022 tertuang 3 (tiga) sasaran dan 5 (lima) indikator kinerja dengan alokasi anggaran belanja daerah sebesar Rp. 20.788.866.290,- (dua puluh milyar tujuh ratus delapan puluh delapan juta delapan ratus enam puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh rupiah) yang dijabarkan dalam 5 (lima) program, 20 (dua puluh) kegiatan dan 60 (enam puluh) subkegiatan.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 3 (tiga) sasaran dan 5 (lima) indikator kinerja, 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.

A. Capaian Kinerja Sasaran Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2022

Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil suatu penilaian yang didasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Dinas Ketenagakerjaan. Secara ringkas capaian kinerja masing-masing indikator sasaran tersebut dapat digambarkan dalam Matriks Pengukuran Pencapaian Sasaran tertuang pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Pengukuran Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2022

URAIAN	SASARAN STRATEGI				
	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja	1. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	Persen	51,00	52,26	102,48
	2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Persen	21,00	20,05	95,48
Rata-Rata Capaian					98,98
Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	3. Angka Sengketa Perusahaan-Pekerja Pertahun	Persen	4,81	4,21	112,47
	Rata-Rata Capaian				
Tersedianya Administasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	4. Indeks Kepuasan Masyarakat	Persen	86,00	88,50	102,91
	5. Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	Persen	79,00	70,80	89,62
Rata-Rata Capaian					96,26
Persentase Capaian Kinerja					101,33

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

Sasaran 1

Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja

Capaian target kinerja sasaran pertama (1) yang diukur dengan 2 (dua) indikator kinerja utama adalah sebesar 98,98% atau kategori sangat tinggi dengan rincian sebagai berikut :

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Tahun 2021	Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian
Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	48,81	51,00	52,26	102,48
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	20,66	21,00	20,05	95,48

Adapun upaya dalam pencapaian target sasaran tersebut, Dinas Ketenagakerjaan telah beberapa kali menggelar 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).

Mengembangkan program kewirausahaan yang efektif untuk membentuk wirausaha dalam rangka memperluas kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan melalui pelatihan wirausaha dan kegiatan padat karya berupa Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri, Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna dan Padat Karya Infrastruktur.



Menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan mencetak wirausaha baru yang berdaya saing sehingga dapat mendorong pembentukan tenaga kerja yang memiliki karakter, mampu dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja serta untuk mengisi lapangan kerja didalam maupun luar negeri melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi, sertifikasi, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Adanya Program Strategis Wali Kota “10.000 Skill Training Gratis” dengan memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan pengembangan produktivitas. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan perusahaan serta dunia usaha. Akan semakin dipertajam dengan mengirim tenaga magang keluar negeri dan



pelatihan bahasa asing. Peserta magang akan melalui proses tes kelayakan di Jakarta, baik tes kompetensi, produktifitas, keterampilan, kesehatan dan penguasaan bahasa asing. Pelatihan dan Sertifikasi ini diharapkan menjadi salah satu upaya mendorong daya saing tenaga kerja lokal sebelum masuk ke dunia kerja.

Melakukan pemantauan akreditasi lembaga pelatihan kerja (LPK) serta kurikulum pelatihan senantiasa dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti perkembangan IPTEK dan kebutuhan pasar kerja.

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 itu adanya kerjasama dengan Asean Development Bank (ADB) terkait Job Start dengan memberikan pelatihan hard dan soft skill ke pada pencari kerja.

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

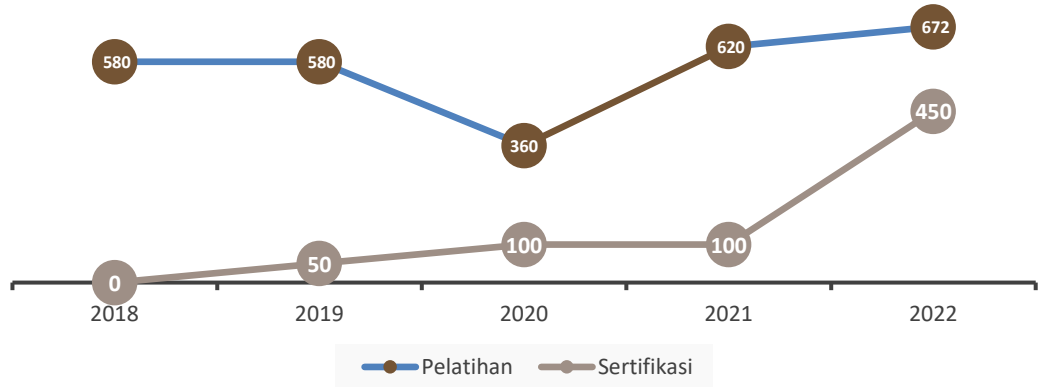
Dalam pencapaian kinerja di atas di dukung oleh 3 program yaitu :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Program Perencanaan Tenaga Kerja terdiri dari 1 (satu) kegiatan dan 2 (satu) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.318.554.000,- (tiga ratus delapan belas juta lima ratus lima puluh empat ribu rupiah).

2. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja

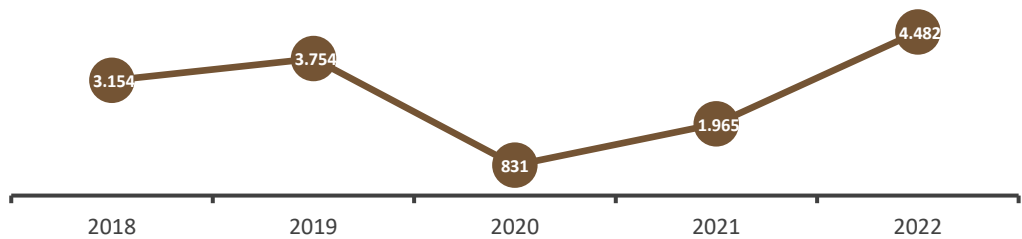
Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari 5 (lima) kegiatan dan 6 (enam) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.4.244.883.880,- (empat milyar dua ratus empat puluh empat juta delapan ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus delapan puluh rupiah).



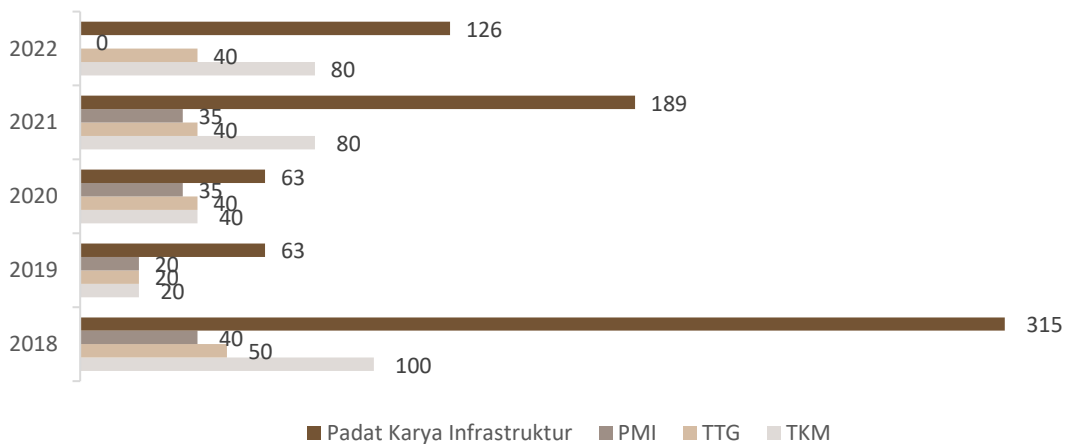
Gambar 3.1. Perkembangan Pelatihan dan Sertifikasi, 2018-2022

3. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari 4 (empat) kegiatan dan 12 (dua belas) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.3.386.889.550 ,- (tiga milyar tiga ratus delapan puluh enam juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu lima ratus lima puluh rupiah).



Gambar 3.2. Perkembangan Penempatan Tenaga Kerja, 2018-2022



Gambar 3.3. Perkembangan Pengembangan Kewirausahaan, 2018-2022

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 (pengangguran).

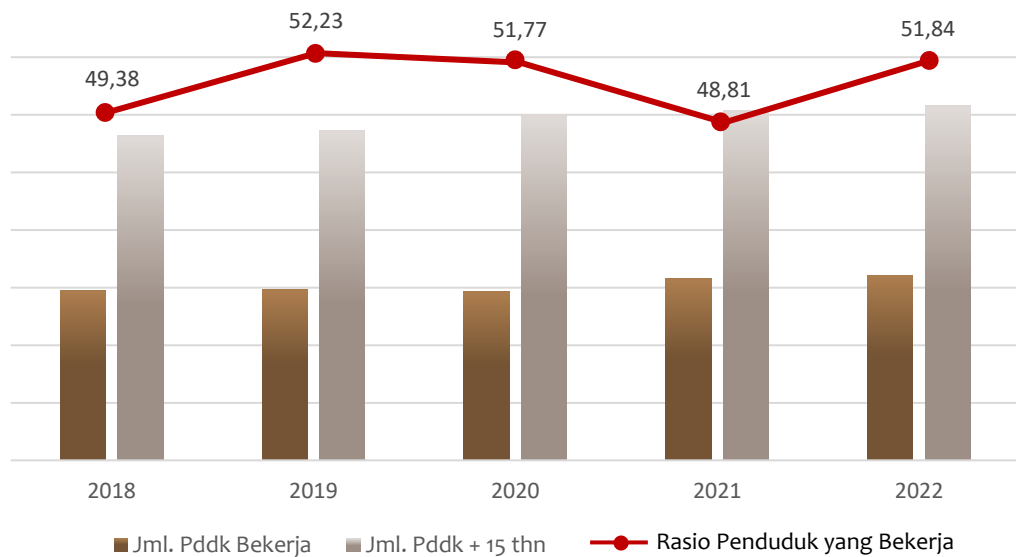
Metode perhitungan yang digunakan untuk memonitor rasio kesempatan kerja tersebut di atas adalah sebagai berikut:

$$RKJ = \frac{\sum \text{penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja}}{\sum \text{penduduk usia kerja (15 tahun ke atas)}} \times 100\%$$

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 2022 Dinas Ketenagakerjaan menargetkan Rasio Kesempatan Kerja terhadap Penduduk Usia 15 tahun ke atas sebesar 51,00 persen. Dari target yang ditetapkan, capaian pada tahun 2022 sebesar 52,26 persen atau dengan tingkat capaian sebesar 102,48 persen. Dimana dari 1.230.996 jiwa penduduk usia 15 tahun ke atas, yang bekerja sebanyak 643.368 jiwa.



Gambar 3.4. Perkembangan Jumlah Penduduk yang Bekerja dan Rasio Kesempatan Kerja terhadap Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas, 2018-2022

Penduduk yang Bekerja (PYB) adalah penduduk yang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi. PYB merupakan salah satu bagian dari angkatan kerja yang menggambarkan informasi mengenai jumlah pekerja yang terdapat pada angkatan kerja, baik formal maupun informal.

Kondisi PYB kota Makassar selama periode tahun 2018 - 2021 cenderung mengalami pertumbuhan namun fluktuatif. Pada tahun 2018, jumlah PYB sebanyak 589.221 orang dan mengalami pertumbuhan menjadi sebanyak 643.368 orang pada tahun 2022 atau bertambah sebanyak 54.147 orang. Sementara, kondisi di tahun 2020, jumlah PYB mengalami penurunan sebanyak minus 7.192 orang dari tahun 2019. Penurunan tersebut cukup besar yang terjadi akibat pandemi Covid-19 yang memberikan dampak besar terhadap ketenagakerjaan.

Melihat potensi yang dimiliki kota Makassar, terdapat 3 lapangan usaha unggulan yang memberikan kontribusi terbesar terhadap pertumbuhan ekonomi, diantaranya (1) Perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, (2) Industri pengolahan, dan (3) Konstruksi. Ketiga lapangan usaha tersebut juga mempunyai peranan penting terhadap jumlah penyerapan tenaga kerja selama periode tahun 2018 - 2021. Perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor merupakan lapangan usaha dengan jumlah

terbanyak dalam penyerapan tenaga kerja yaitu mencapai sebanyak 177.588 orang (28,48 persen) di tahun 2018. Meskipun menjadi lapangan usaha andalan, perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor mengalami penurunan dari sisi jumlah hingga tahun 2021. Penurunan tersebut sebanyak minus 17.525 orang sehingga pada tahun 2021 jumlah penyerapan tenaga kerja di lapangan usaha ini menjadi sebesar 160.063 orang (27,18 persen). Seperti diketahui, kota Makassar menjadi salah satu kota niaga terkemuka di dunia. Di kota ini pula terdapat salah satu pelabuhan yang dijadikan sebagai pusat perdagangan maritim di kawasan timur Indonesia yang letaknya di bagian barat kota Makassar tepat berada di bibir pantai jalur selat Makassar. Besarnya aktivitas perdagangan mempunyai peran besar terhadap penyerapan tenaga kerja. Selain itu, ditandai juga dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri di kota Makassar.

Penyerapan tenaga kerja terbanyak kedua yaitu terdapat pada lapangan usaha industri pengolahan. Pada tahun 2018, lapangan usaha ini mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 68.010 orang (10,91 persen). Jika melihat kondisi penyerapan tenaga kerja sebelum pandemi, lapangan usaha ini mengalami penurunan PYB dan saat pandemi melanda juga tetap menurun. Imbas wabah Covid-19 ini menyebabkan sejumlah perusahaan terpaksa merumahkan bahkan memutuskan hubungan kerja. Banyaknya masyarakat kota Makassar yang terimbas akibat dampak pandemi sehingga penyerapan tenaga kerja di lapangan usaha ini cukup besar mengalami penurunan. Kondisi kembali membaik seiring pandemi Covid-19 yang cenderung melandai. Terlihat pada tahun 2021 yang mengalami penambahan penyerapan tenaga kerja cukup banyak. Pada tahun 2021, penyerapan tenaga kerja di lapangan usaha industri pengolahan menjadi sebanyak 58.489 orang (9,28 persen). Berbagai program Pemerintah dalam rangka mengatasi dampak krisis ekonomi telah dilakukan untuk mendukung pemulihan perekonomian kota Makassar. Secara bertahap perusahaan-perusahaan dapat bangkit ditandai mulai beroperasi normal kembali dan perusahaan mulai aktif dalam melakukan penerimaan tenaga kerja. Sehingga selama rentang waktu hingga tahun 2021, jumlah tenaga kerja yang terserap berfluktuatif namun cenderung mengalami penurunan. Selama periode tahun 2018 - 2021 di lapangan usaha industri pengolahan mengalami penurunan PYB sebanyak 9.521 orang.

Lapangan usaha selanjutnya yang menyerap tenaga kerja terbanyak adalah konstruksi. Pola yang terjadi di lapangan usaha ini relatif sama seperti industri pengolahan yaitu berfluktuatif. Meskipun berfluktuatif, tetapi penyerapan tenaga kerja di lapangan usaha ini mampu meningkat selama periode tahun 2018-2021. Pada tahun 2018, lapangan usaha ini mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 60.524 orang (9,71 persen), dan pada tahun

2021 menjadi sebanyak 63.299 orang (10,05 persen), sehingga mengalami penambahan sebanyak 2.775 orang. Dampak pandemi Covid-19 yang begitu besar juga terjadi di lapangan usaha konstruksi. Banyak masyarakat yang kehilangan pekerjaan di lapangan usaha ini. Namun begitu ekonomi mulai pulih, konstruksi kota Makassar bisa bangkit dari sisi penyerapan tenaga kerjanya. Fenomena ini tentu perlu dukungan pemerintah kota Makassar dalam menentukan langkah strategis sehingga lapangan usaha konstruksi serta lapangan usaha lain dapat terus menyerap tenaga kerja yang tumbuh meningkat dengan menyiapkan persediaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kualitas tinggi yang link and match dengan kebutuhan DUDIKA.

Penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha Kota Makassar tahun 2018-2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha Kota Makassar Tahun 2018 – 2021 (Orang)

Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021
1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	19.421	6.714	17.591	18.695
2. Pertambangan dan Penggalian	922	487	3.449	2.782
3. Industri Pengolahan	68.010	58.470	50.990	58.489
4. Pengadaan Listrik dan Gas	1.789	7.019	4.446	780
5. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	3.209	6.154	3.886	8.163
6. Konstruksi	60.524	47.017	44.013	63.299
7. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	177.588	168.402	159.111	160.063
8. Transportasi dan Pergudangan	53.338	62.889	58.160	53.305
9. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	49.165	47.809	46.004	61.446
10. Informasi dan Komunikasi	6.591	12.259	7.205	10.485
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	20.672	18.729	16.230	16.944
12. Real Estate	5.463	5.398	3.963	2.741
13. Jasa Perusahaan	16.140	15.826	23.018	22.817
14. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	43.630	61.699	45.627	53.732
15. Jasa Pendidikan	39.863	44.856	45.470	48.990
16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	13.795	16.562	12.876	16.924
17. Jasa Lainnya	43.513	47.603	43.286	30.278
Jumlah	623.633	627.893	585.325	629.933

Catatan : Data 2022 belum dirilis oleh BPS

2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

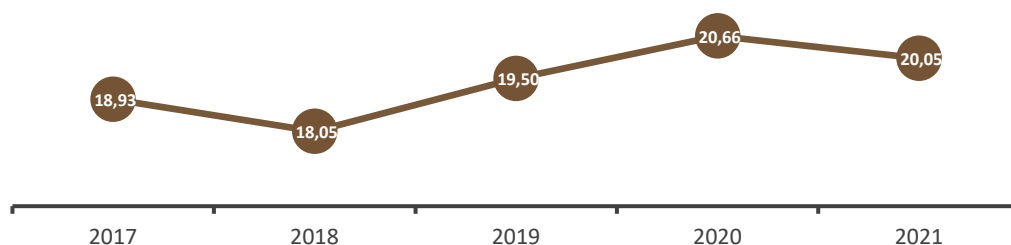
Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Metode perhitungan yang digunakan untuk memonitor tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut di atas adalah sebagai berikut:

$$\text{TPTK} = \frac{\text{PDRB (harga konstan) (Miliar Rupiah)}}{\sum \text{penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja}} \times 100\%$$

Pada Tahun 2022 Dinas Ketenagakerjaan menargetkan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 21,00 persen. Dari target yang ditetapkan, capaian pada tahun 2022 sebesar 20,05 persen atau dengan tingkat capaian sebesar 95,48 persen. Dimana PDRB dengan harga konstan sebesar Rp.126.312,83 dari 629.933 tenaga kerja.

Selama periode tahun 2017 - 2021, tingkat produktivitas tenaga kerja di kota Makassar mengalami peningkatan meskipun berfluktuatif. Pada tahun 2018, produktivitas sebesar 18,05 persen kemudian mengalami peningkatan menjadi sebesar 20,05 persen pada tahun 2021, atau mengalami peningkatan sebesar 2,00 persen.



Gambar 3.5. Perkembangan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja, 2017-2021

Produktivitas dipandang sebagai salah satu indikator penting dalam aktivitas ekonomi. Sebagai indikator penting dalam aktivitas ekonomi, produktivitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur faktor produksi yang menjadi alat ukur kinerja suatu daerah. Produktivitas tinggi akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi tinggi pula yang mana menjadi salah satu sasaran utama kebijakan pemerintah. Selain itu, produktivitas tenaga kerja berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat meningkatkan pendapatan sehingga kesejahteraan bisa tercapai. Peningkatan produktivitas menjadi unsur penting menuju perekonomian yang lebih kompetitif dan sejahtera. Produktivitas tenaga kerja menggambarkan output yang dihasilkan oleh setiap tenaga kerja pada tahun

tertentu. Semakin tinggi produktivitasnya menandakan tenaga kerja semakin produktif. Dalam subbab ini akan dibahas mengenai produktivitas kota Makassar menurut lapangan usaha.

Kota Makassar merupakan salah satu kota yang mengalami peningkatan produktivitas di saat pandemi Covid-19 melanda. Jika melihat per sektor, pada tahun 2018, sektor informasi dan komunikasi menjadi sektor dengan produktivitas tertinggi dibandingkan sektor lainnya yakni sebesar Rp 2.083,96 juta/tenaga kerja. Sektor Informasi dan komunikasi ini merupakan salah satu sektor andalan yang memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan PDRB kota Makassar. Sektor informasi dan komunikasi ini juga merupakan salah satu sektor yang menjadi tulang punggung dalam menghadapi pandemic Covid-19, hal ini didorong oleh keberlangsungan kegiatan produktif pekerja di kala pandemi melanda.

Produktivitas tenaga kerja menurut lapangan usaha Kota Makassar tahun 2018 - 2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3. Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha Kota Makassar Tahun 2018 - 2021 (Juta Rp/Tenaga Kerja)

Lapangan Usaha	2018	2019	2020	2021
1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	25,99	78,34	28,93	27,72
2. Pertambangan dan Penggalian	0,71	1,18	-	-
3. Industri Pengolahan	306,67	388,71	426,91	387,75
4. Pengadaan Listrik dan Gas	27,59	7,68	11,59	69,23
5. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	71,24	36,53	60,73	29,97
6. Konstruksi	303,97	426,11	459,70	333,36
7. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	126,61	149,30	149,44	156,94
8. Transportasi dan Pergudangan	51,32	47,63	42,57	49,55
9. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	54,56	59,61	49,67	49,55
10. Informasi dan Komunikasi	2.083,96	1.216,77	2.288,29	1.671,45
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	297,63	339,93	399,43	370,80
12. Real Estate	667,93	710,52	968,67	1.440,78
13. Jasa Perusahaan	74,68	85,61	52,16	55,52
14. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	80,24	61,12	82,29	72,91
15. Jasa Pendidikan	261,76	247,91	248,58	238,73
16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	217,56	198,38	285,83	233,55
17. Jasa Lainnya	67,75	68,49	65,21	100,36
Produktivitas	180,50	195,04	206,56	200,52

Sasaran 2

Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis

Capaian target kinerja sasaran kedua (2) yang diukur dengan 1 (satu) indikator kinerja utama adalah sebesar 112,47% atau kategori sangat tinggi dengan rincian sebagai berikut :

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Tahun 2021	Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian
Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja Pertahun	6,28	4,81	4,21	112,47

Dari target 4,81 persen angka sengketa pengusaha-pekerja pertahun terealisasi sebesar 4,21 persen atau dengan capaian sebesar 112,47 persen, dimana angka sengketa pengusaha-pekerja selama tahun 2022 sebanyak 222 kasus dari jumlah perusahaan yang ada di Kota Makassar sebanyak 5.273 perusahaan.

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

Metode perhitungan yang digunakan untuk memonitor Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja Pertahun 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 industrial yang harmonis mendorong terciptanya ketenangan berusaha dan bekerja, peningkatan produksi dan produktivitas kerja serta keterampilan tenaga kerja. Hubungan industrial yang baik akan mempermudah setiap pihak mencapai tujuannya. Peningkatan hubungan industrial juga berdampak pada perkembangan perusahaan yang akan mendorong penciptaan lapangan kerja baru. Yang tentunya ini akan membantu pemerintah dalam mengatasi pengangguran. Hubungan industrial yang kondusif akan mendorong terciptanya stabilitas di sektor kerja dan mendorong peningkatan pertumbuhan ekonomi.

Pada keadaan tertentu kepentingan di antara keduanya dapat berbeda, hal ini berpotensi menimbulkan konflik yang berujung pada perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, sarana sarana hubungan industrial sangat diperlukan agar tercipta iklim kerja yang harmonis.

Dinas Ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial melakukan pembinaan antara lain Serikat Pekerja/Serikat Buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartite dan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Selain itu melakukan pendaftaran dan pemantaun Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam menjamin kesejahteraan pekerja melakukan pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan penetapan Upah Minimum Kota (UMK) melalui Dewan Pengupahan.

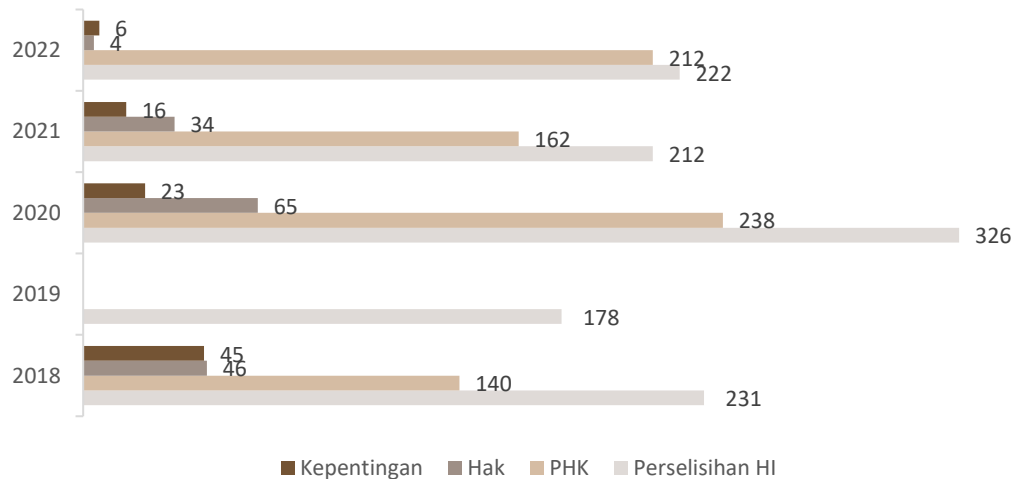
Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan 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 meyelesaikan 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



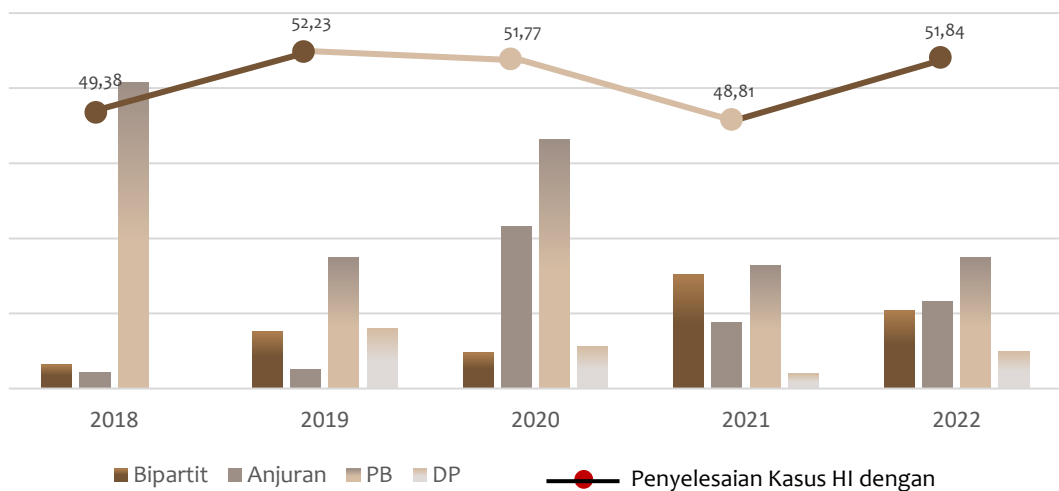
yang mempengaruhi Dinas Ketenagakerjaan sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Makassar.

Kasus sengketa pengusaha-pekerja pada tahun 2022 sebanyak 222 meningkat sebanyak 10 kasus dimana pada tahun 2021 tercatat sebanyak 212 kasus. Akan tetapi menurun dibandingkan pada tahun 2020 dimana tercatat kasus sengketa pengusaha-pekerja 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.

Dari 2022 kasus perselisihan hubungan industrial sebanyak 212 kasus PHK, 4 kasus perselisihan hak dan 6 perselisihan kepentingan. Sedangkan dalam hal penyelesaian kasus sebanyak 52 kasus diselesaikan secara bipartite, 58 secara anjuran, 87 secara perjanjian bersama dan 25 kasus masih dalam proses mediasi.



Gambar 3.6. Perkembangan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, 2018-2022



Gambar 3.7. Perkembangan Penyelesaian Kasus Perselisihan HI dan Persentase Penyelesaian dengan Perjanjian Bersama (PB), 2018-2022

Dalam pencapaian kinerja di atas di dukung oleh Program Hubungan Industrial terdiri dari 2 (dua) kegiatan dan 8 (delapan) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.1.289.495.200,- (satu milyar dua ratus delapan puluh sembilan juta empat ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah).

Sasaran 3

Tersedianya Administasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, akuntabel, dan Transparan

Capaian target kinerja sasaran ketiga (3) yang diukur dengan 2 (dua) indikator kinerja utama adalah sebesar **98,56%** atau kategori sangat tinggi dengan rincian sebagai berikut :

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Tahun 2021	Tahun 2022		
		Target	Realisasi	Capaian
Indeks Kepuasan Masyarakat	84,81	86,00	88,50	102,91
Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	83,31	79,00	70,80	88,50

Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (UU No.25 Tahun 2009). Intinya pelayanan publik merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan pemerintah beserta aparaturnya kepada stakeholder dalam mewujudkan peningkatan kualitas kehidupan stakeholder sekaligus memberikan kepuasan kepada stakeholder yang dilayani.

Sebagai salah satu bentuk tanggung jawab pemerintah kepada stakeholder, sudah tentu suatu pelayanan publik yang diselenggarakan pemerintah harus mencakup seluruh stakeholder yang membutuhkannya. Artinya jangan ada “tebang pilih” dalam pelaksanaannya dan yang paling penting lagi adalah bagaimana stakeholder dapat merasakan kepuasan dari layanan yang diberikan kepada mereka.

Oleh karena itulah, Dinas Ketenagakerjaan dalam pencapaian sasaran tersebut melakukan berbagai strategi ataupun cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sehingga pada akhirnya tujuan dari pelaksanaan pelayanan publik itu dapat tercapai dan memberikan tingkat kepuasan kepada stakeholder yang menerimanya meliputi :

1. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur dan keprofesionalan pegawai terkait masalah attitude atau perilaku;
2. Menciptakan kebijakan-kebijakan yang mendukung terselenggaranya peningkatan kualitas pelayanan kepada publik salah satunya dengan Menyusun SOP dan Peta Proses Bisnis;
3. Meningkatkan penyediaan fasilitas yang menunjang kualitas pelayanan publik melalui pengadaan/perbaikakan sarana dan prasarana, penyediaan fasilitas untuk difabel, dan ruang laktasi; serta
4. Penyediaan sarana pengaduan.

Adapun perbaikan secara internal dengan melakukan monitoring dan evaluasi setiap minggu melalui rapat koordinasi untuk membahas program kerja, permasalahan dan solusi pemecahan. Selain itu keterlibatan pimpinan tertinggi secara langsung dalam pelaksanaan setiap kegiatan. Melakukan evaluasi kinerja pegawai setiap triwulannya.



Dalam pencapaian kinerja di atas di dukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota terdiri dari 8 (delapan) kegiatan dan 33 (tiga puluh tiga) subkegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 11.549.043.660 ,- (sebelas milyar lima ratus empat puluh sembilan juta empat puluh tiga ribu enam ratus enam puluh rupiah).

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

1. Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Perkantoran

Pada tahun 2022, Dinas Ketenagakerjaan menargetkan sebesar 86% indeks kepuasan pelayanan administrasi perkantoran. Dari target 86% 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, perilaku pelaksana pelayanan, maklumant pelayanan dan pengaduan.

Tabel 3.4. 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 2022, Dinas Ketenagakerjaan menargetkan mendapatkan bobot nilai 79,00 persen dalam penilaian penerapan SAKIP pada Dinas Ketenagakerjaan dengan realisasi bobot nilai 70,80 BB atau dengan capaian 89,62%.

Menurunnya penilaian SAKIP disebabkan pada tahun 2022 terdapat perbedaan metode penilaian.

B. Capaian Kinerja Sasaran RPJMD Kota Makassar Tahun 2021-2026

Dinas Ketenagakerjaan berkontribusi dalam pencapaian misi 2 “Rekonstruksi Kesehatan, Ekonomi, Sosial Dan Budaya Menuju Masyarakat Sejahtera Dengan Imunitas Ekonomi Dan Kesehatan Kota Yang Kuat Untuk Semua” pada tujuan 2 Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Secara Merata dan sasaran 3 Tersedianya Kemudahan Akses Peluang Kerja Dan Peluang Bisnis Baru dengan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka Dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang diimplementasikan pada 2 (dua) program strategis yaitu Program

Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Program Penempatan Tenaga Kerja. Adapun penjelasan masing-masing kontribusi ke dua program tersebut meliputi:

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program kegiatan ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan mencetak wirausaha baru yang berdaya saing sehingga dapat mendorong pembentukan tenaga kerja yang memiliki karakter, mampu dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja serta untuk mengisi lapangan kerja didalam maupun luar negeri melalui peningkatan kualitas SDM.

Capaian kinerja Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja diukur dengan 3 (tiga) indikator kinerja adalah sebesar 97,51% atau kategori sangat tinggi dengan rincian sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA	REALISASI			TAHUN 2022	
	2020	2021	TARGET	REALISASI	CAPAIN
Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	0,38%	0,41%	0,58%	0,53%	91,02%
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	20,67%	20,66%	21,00%	20,05%	95,48%
Jumlah Peserta Pelatihan Skill Training Gratis Sektor Ketenagakerjaan	460 Orang	720 Orang	1.060 Orang	1.124 Orang	106,04%

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

- Indikator Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi adalah perbandingan antara jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi terhadap jumlah tenaga kerja keseluruhan, dari target 0,58 persen Tenaga Kerja Yang Bersertifikat Kompetensi terealisasi sebesar 0,53 persen atau dengan capaian sebesar 91,02 persen, dimana dari jumlah tenaga kerja sebesar 387.180 orang sebanyak 2.044 orang bersertifikat kompetensi;
- Indikator Tingkat Produktifitas di ukur dengan pengukuran produktivitas konvensional, yang menggunakan Nilai Tambah Per Pekerja (Value Added per Worker). Pengukuran ini didapat dari membagi PDRB dengan pendekatan nilai tambah dengan jumlah pekerja. Dari target 21 persen Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja terealisasi sebesar 20,05 persen atau dengan capaian sebesar 95,48 persen, dimana nilai PDRB tahun 2022 sebesar 126.313 milyar rupiah dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 629.933 jiwa; dan

- Indikator Jumlah Peserta Pelatihan Skill Training Gratis Sektor Ketenagakerjaan dari target 1.060 orang terealisasi sebanyak 1.124 orang atau dengan capaian sebesar 106,04 persen.

2. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program ini bertujuan untuk mengurangi pengangguran melalui penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dalam berbagai bidang usaha dalam menciptakan tenaga kerja mandiri serta tersedianya sistem informasi pasar kerja.

Capaian kinerja Program Penempatan Tenaga Kerja diukur dengan 2 (dua) indikator kinerja adalah sebesar 101,83% atau kategori sangat tinggi dengan rincian sebagai berikut :

INDIKATOR KINERJA	REALISASI		TARGET	TAHUN 2022	
	2020	2021		REALISASI	CAPAIAN
Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kota Makassar	50,30%	50,23%	55,00%	55,12%	100,22%
Jumlah Peluang Kerja Dan Peluang Bisnis Baru			8.200 Peluang Kerja	8.483 Peluang Kerja	103,45%

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

- Indikator Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kota Makassar adalah perbandingan antara jumlah pencari kerja yang ditempatkan terhadap jumlah pencari kerja keseluruhan (terdaftar). Dari target 55 persen tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kota Makassar terealisasi sebesar 55,12 persen atau dengan capaian sebesar 100,22 persen. Dimana dari 8.131 orang pencari kerja terdaftar yang berhasil ditempatkan sebanyak 4.482 orang; dan
- Indikator Jumlah Peluang Kerja Dan Peluang Bisnis Baru dari target 8.200 peluang kerja terealisasi sebanyak 8.483 peluang kerja atau dengan capaian sebesar 103,45 persen

3.2. REALISASI KEUANGAN

Untuk mewujudkan “Ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua”, Dinas Ketenagakerjaan berupaya melaksanakannya dengan program-program pembangunan yang telah

direncanakan. Selama tahun 2022, Dinas Ketenagakerjaan telah melaksanakan 5 program dengan 20 kegiatan dan 60 sub kegiatan, dengan alokasi anggaran belanja daerah sebesar Rp.20.003.780.000,- (dua puluh milyar tiga juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah) yang terdiri dari belanja operasi sebesar Rp.18.011.511.510,- (delapan belas milyar sebelas juta lima ratus sebelas ribu lima ratus sepuluh rupiah) dan belanja modal sebesar Rp.1.992.268.490,- (satu milyar sembilan ratus sembilan puluh dua juta dua ratus enam puluh delapan ribu empat ratus sembilan puluh rupiah).

Dalam pelaksanaan mengalami beberapa perubahan yang tertuang dalam Dokumen Perubahan Rencana Kerja Tahun 2022 dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Tahun 2022 bertambah sebesar Rp.785.086.290,- (tujuh ratus delapan puluh lima juta delapan puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh rupiah) atau sebesar 3,92 persen menjadi Rp.20.788.866.290,- (dua puluh milyar tujuh ratus delapan puluh delapan juta delapan ratus enam puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh rupiah).

Realisasi kemajuan belanja Dinas Ketenagakerjaan sebesar Rp.17.696.143.073,- (tujuh belas milyar enam ratus sembilan puluh enam juta seratus empat puluh tiga ribu tujuh puluh tiga rupiah) atau 85,12 persen. Tidak terserapnya anggaran keseluruhan antara lain adanya efisiensi, tidak terlaksananya pelatihan alat berat, selis antara HPS dan DPA, serta beberapa item belanja yang tidak terealisasi.

Adapun rincian belanja dan realisasi anggaran sebagaimana tertuang dalam table berikut:

Tabel 3.5. Realisasi Keuangan Dinas Ketenagakerjaan TA. 2022

No.	Program	Pagu Anggaran	Realisasi Belanja	Capaian
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	11.549.043.660	9.964.018.995	86,28%
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	318.554.000	224.904.165	70,60%
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	4.244.883.880	3.307.805.025	77,92%
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	3.386.889.550	3.050.042.646	90,05%
5	Program Hubungan Industrial	1.289.495.200	1.149.372.242	89,13%
	Total	20.788.866.290	17.696.143.073	85,12%

Adapun efisiensi dari penggunaan anggaran terhadap capaian sasaran sebagai berikut :

Tabel 3.6. Tingkat Efisiensi Anggaran Dinas Ketenagakerjaan TA. 2022

Sasaran	Capaian Target Sasaran	Program Pendukung	Capaian Serapan Anggaran	Efisiensi (E)	Nilai Efisiensi (NE)	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (2)-(4)	(6) = 50+ (E/20x50)	(7)
Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja	98,98	1. Program Perencanaan Tenaga Kerja; 2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja; 3. Program Penempatan Tenaga Kerja	79,52	19,46	98,65	Sangat efisien
Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	112,47	Program Hubungan Industrial	89,13	23,34	108,35	Sangat efisien
Tersedianya Administasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	96,26		86,28	9,98	74,95	Cukup efisien
Rata-Rata	102,57		84,98	17,59	93,98	Sangat Efisien

Laporan pertanggungjawaban pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2022 yang merupakan penjabaran dari Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Kerja Tahun 2022 tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) ini. Secara umum capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar di tahun 2022 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, “Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja” rata-rata capaiannya sebesar **98,56%** atau dalam kategori berkinerja sangat tinggi;
 - b. Sasaran Kedua, “Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis” rata-rata capainnya sebesar **112,47%** atau dalam kategori berkinerja sangat tinggi; dan
 - c. Sasaran Ketiga, “Tersedianya Administasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan” rata-rata capaiannya sebesar **95,71%** atau dalam kategori berkinerja sangat tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi ditahun 2022 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; dan
3. Peningkatan mutu pelayanan melalui pemberian kesempatan yang lebih luas dalam mengikuti Diklat

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pada tahun 2022 melaksanakan 5 (lima) program yang dijabarkan dalam 20 (dua puluh) kegiatan dan 60 (enam puluh) subkegiatan

dengan alokasi anggaran belanja daerah sebesar Rp.20.788.866.290,- (dua puluh milyar tujuh ratus delapan puluh delapan juta delapan ratus enam puluh enam ribu dua ratus sembilan puluh rupiah) yang terdiri dari belanja operasi sebesar Rp.18.614.149.410,- (delapan belas milyar enam ratus empat belas juta seratus empat puluh sembilan ribu empat ratus sepuluh rupiah) dan belanja modal sebesar Rp.2.174.716.880,- (dua milyar seratus tujuh puluh empat juta tujuh ratus enam belas ribu delapan ratus delapan puluh rupiah).

Realisasi kemajuan belanja Dinas Ketenagakerjaan sebesar Rp.17.696.143.073,- (tujuh belas milyar enam ratus sembilan puluh enam juta seratus empat puluh tiga ribu tujuh puluh tiga rupiah) atau 85,12 persen. Tidak terserapnya anggaran keseluruhan antara lain adanya efisiensi, tidak terlaksananya pelatihan alat berat, selisi antara HPS dan DPA, serta beberapa item belanja yang tidak terealisasi.



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222
Email : disnaker_makassar@gmail.com Homepage : <http://www.makassar.go.id>

KEPUTUSAN KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR
NOMOR : 4132/DISNAKER/560/XII/2021

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MAKASSAR TAHUN 2022-2026

- Menetapkan : a. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan instansi pemerintah;
- b. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Walikota Makassar Nomor 67 Tahun 2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kota Makassar Tahun 2022-2026;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut di atas, maka dipandang perlu ditetapkan Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2022-2026.
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
2. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 Kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2021 Nomor 5);
4. Peraturan Walikota Makassar Nomor 55 Tahun 2021 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kota Makassar Tahun 2021 Nomor 55);

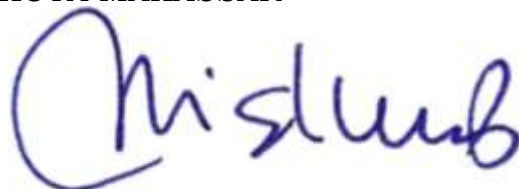
MEMUTUSKAN

- Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DI LINGKUNGAN DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2022-2025;**

- KESATU : Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dengan rincian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini;
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, merupakan acuan yang digunakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dalam menetapkan perencanaan tahunan, menyusun dokumen Perjanjian Kinerja, melakukan pengukuran kinerja, menyusun laporan kinerja dan melaksanakan pengendalian dan evaluasi kinerja, sesuai dengan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2021-2026;
- KETIGA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, disusun dengan mengacu pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Makassar dan ditetapkan dalam Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2022-2026;
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Makassar
Pada tanggal 20 Desember 2021

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MAKASSAR



NIELMA PALAMBA, SH. M.AP

Pangkat : Pembina Utama Muda/IVc

NIP : 19651210 199112 2 001

LAMPIRAN I
 SURAT KEPUTUSAN KEPALA DINAS
 KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR
 NOMOR : 4132/DISNAKER/560/XII/2021
 TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA
 UTAMA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA
 MAKASSAR TAHUN 2022-2026

No.	Tujuan/Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD	Sumber Data	Keterangan/Rumus Perhitungan
1	Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja	Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas	Hasil Sakernas Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia	$RKJ = \frac{\sum \text{Penduduk yang bekerja}}{\sum \text{Penduduk usia + 15 thn}} \times 100\%$
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Hasil Sakernas Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia	$TPTk = \frac{\text{PDRB (harga konstan)}}{\sum \text{Penduduk yang bekerja}} \times 100\%$
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja Tahunan	<ul style="list-style-type: none"> • Data Perselisihan Hubungan Industrial Bidang Hubungan Industrial • Data Wajib Lapor Perusahaan 	$\text{Angka Sengketa} = \frac{\sum \text{Kasus perselisihan HI yang dilaporkan}}{\sum \text{Perusahaan di Kota Makassar}} \times 100\%$
3	Tersedianya Administasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	Indeks Kepuasan Masyarakat	Laporan Hasil Survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Laporan Hasil Survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
		Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan	Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan oleh Inpektorat Kota Makassar

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
 KOTA MAKASSAR

NIELMA PALAMBA, SH. M.AP

Pangkat : Pembina Utama Muda/IVc

NIP : 19651210 199112 2 001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : NIELMA PALAMBA, SH., M.AP
Jabatan : KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN

Selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : MOH. RAMDHAN POMANTO
Jabatan : 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 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, 31 Januari 2022

PIHAK KEDUA,

MOH. RAMDHAN POMANTO

PIHAK PERTAMA,

NIELMA PALAMBA, SH., M.AP

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja	Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas	51,00%
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	21,00%
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis serta Kesejahteraan Tenaga Kerja	Angka Sengketa Perusahaan-Pekerja	4,81%
3	Tersedianya Administasi Pelayanan ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	Indeks Kepuasan Masyarakat	85,00
		Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	79,00

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 11.077.883.100	
2 Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 440.772.000	
3 Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 3.773.340.150	
4 Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 3.414.889.550	
5 Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 1.296.895.200	

Makassar, 31 Januari 2022

WALIKOTA MAKASSAR



MOH. RAMDHAN POMANTO

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN



NIELMA PALAMBA, SH., M.AP

Lampiran 3

RENCANA KINERJA TAHUNAN TAHUN 2022

NO.	S A S A R A N			
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1.	Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja	- Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	Persen	51,00
		- Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Persen	21,00
2.	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	- Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja pertahun	Persen	4,81
3	Tersedianya Administasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	- Indeks Kepuasan Masyarakat	Persen	86,00
		- Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	Persen	79,00

Lampiran 4

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

NO.	S A S A R A N						KETERANGAN
	URAIAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
1.	Tersedianya Peluang Kerja yang Didukung oleh Kualitas Tenaga Kerja	- Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas	%	51,00%	52,26%	102,48%	
		- Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	%	21,00%	20,05%	95,48%	
		Rata-rata capaian					98,98%
2.	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	- Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja pertahun	%	4,81%	4,21%	112,47%	Indikator bermakna negatif
		Rata-rata capaian					112,47%
3	Tersedianya Administasi Pelayanan Ketenagakerjaan yang Efektif, Akuntabel, dan Transparan	- Indeks Kepuasan Masyarakat	%	86,00%	88,50%	102,91%	
		- Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)		79,00	70,80	89,62%	
		Rata-rata capaian					96,26%
PERSENTASE CAPAIAN TARGET						101,33%	