



# **LAPORAN KINERJA (LKjIP)**

**DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN  
TAHUN 2022**

**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
2023**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022. Laporan LKjIP ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Walikota Medan Nomor 59 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan.

Penyusunan laporan ini merupakan upaya kami untuk menginformasikan pertanggungjawaban kinerja yang telah dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selama Tahun 2022, sebagai konsistensi kami terhadap komitmen untuk menciptakan transparansi yang merupakan pilar terwujudnya Tata Pemerintahan yang baik. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 memuat informasi tentang Penyelenggaraan Pemerintahan, Pelaksanaan Kebijakan Program dan Kegiatan, serta Pencapaian Sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan kurun waktu Tahun 2021-2026.

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

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN**



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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... I

DAFTAR ISI ..... II

DAFTAR TABEL ..... III

BAB I    PENDAHULUAN ..... 1

    A. Latar Belakang ..... 1

    B. Dasar Hukum ..... 1

    C. Maksud dan Tujuan ..... 3

    D. Gambaran Umum ..... 5

    E. Isu-Isu Strategis..... 7

    F. Sistematika Penulisan ..... 8

BAB II    PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA ..... 10

    A. Visi dan Misi Pemerintah Kota Medan.... 10

    B. Tujuan dan Sasaran..... 12

    C. Indikator Kinerja Utama. .... 13

    D. Perjanjian Kinerja..... 14

BAB III    AKUNTABILITAS KINERJA..... 34

    A. Kerangka Pengukuran Kinerja..... 15

    B. Capaian Indikator Kinerja Utama ..... 19

    C.. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis..... 20

    D. Capaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LKjIP)..... 33

    D. Realisasi, Efisiensi dan Efektifitas Anggaran..... 34

    E. Rencana Aksi ..... 39

BAB IV    PENUTUP ..... 43

DAFTAR TABEL

TABEL

Tabel.1.1 Jumlah Pegawai Menurut Jabatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tahun 2022.....	6
-----------------	---

Tabel 1.2 Komposisi Pegawai Menurut Strata Pendidikan..... 7

Tabel 1.3 Komposisi Pegawai Menurut Strata Golongan..... 7

Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran dan Target Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan

Kota Medan Tahun 2021-2026.....	13
---------------------------------	----

Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan..... 13

Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022..... 14

Tabel 2.4 Program dan Anggaran yang mendukung Perjanjian Kinerja Tahun 2022... 14

Tabel 3.1 Tingkat Capaian Kinerja Dalam Skala Pengukuran Ordinal..... 16

Tabel 3.2.Predikat Capaian Kinerja ..... 17

Tabel 3.3.Hasil Capaian Indikator Kinerja Utama..... 19

Tabel 3.4.Pencapaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022..... 20

Tabel 3.5 Capaian Indikator Sasaran I Tahun 2022..... 21

Tabel 3.6 Data Pelatihan Kerja Yang Diselenggarakan Tahun 2022..... 22

Tabel 3.7 Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan yang mendukung

Capaian Kinerja Sasaran 1 .....	24
---------------------------------	----

Tabel 3.8 Capaian Indikator Sasaran 2 Tahun 2022..... 25

Tabel 3.9 Informasi Pasar Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022..... 25

Tabel 3.10 Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan yang mendukung

Capaian Kinerja Sasaran 2 .....	27
---------------------------------	----

Tabel 3.11 Capaian Indikator Sasaran 3..... 29

Tabel 3.12 Informasi Perusahaan di Kota Medan tahun 2022..... 30

Tabel 3.13 Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan yang mendukung

Capaian Kinerja Sasaran 3 ..... 31

Tabel 3.14 Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2021..... 33

Tabel 3.15 Program dan Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022..... 34

Tabel 3.16 Realisasi Anggaran Per Program Tahun 2022..... 35

Tabel 3.17 Efektifitas Penggunaan Anggaran Belanja Langsung per Sasaran..... 36

Tabel 3.18 Efisiensi Penggunaan Anggaran Belanja Langsung per Sasaran..... 37

Tabel 3.19 Rencana Aksi Pelaksanaan Program dan Kegiatan Tahun 2023..... 39

GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota MedanTahun 2022... ..... 6

## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

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

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

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

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

Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari Pencapaian Kinerja, Realisasi Pencapaian Indikator Kinerja Utama dan Sasaran dengan Target yang telah ditetapkan.

### B. DASAR HUKUM

1. Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 7 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 8 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kota Medan Tahun 2008-2028;
10. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan
11. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Medan Tahun 2021 – 2026;
12. Peraturan Walikota Medan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Medan Nomor 30 tahun 2014 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah Kota Medan
13. Peraturan Walikota Medan Nomor 59 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan
14. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 48 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026

15. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah;

### C. MAKSUD DAN TUJUAN

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

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

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan arah yang jelas sesuai dengan prioritas daerah dalam upaya perencanaan target target jangka pendek dan menengah yang berorientasi pada outcome. Sasaran yang

dilengkapi indikator kinerja utama yang relevan, spesifik, terukur dan benar-benar sesuai dengan tugas Dinas Ketenagakerjaan untuk memudahkan penguraian kedalam Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi yang akan dilakukan serta untuk memudahkan dalam upaya merancang berbagai kegiatan yang berorientasi pada hasil.

Penerapan anggaran berbasis kinerja merupakan kewajiban Dinas Ketenagakerjaan untuk mempertanggungjawabkan kinerja pada tahun sebelumnya dengan Perjanjian Kinerja sebelum mengajukan anggaran pada tahun berikutnya dan memastikan bahwa setiap pengajuan anggaran mengacu pada kegiatan-kegiatan yang tidak hanya menghasilkan output tetapi juga menghasilkan outcome yang relevan dan dapat diukur dengan upaya pencapaian sasaran Dinas Ketenagakerjaan. Perjanjian Kinerja menjadi instrumen manajemen kinerja untuk melakukan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja Perangkat Daerah dan individu, pemberian reward atau punishment, serta mendorong pemanfaatan hasil evaluasi untuk kepentingan perbaikan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan.

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

- Pertama : Laporan akuntabilitas kinerja, merupakan sarana bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh *stakeholders* (Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI)
- Kedua : Laporan akuntabilitas kinerja, merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang.

Dua fungsi utama LKjIP tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian LKjIP Perangkat Daerah. Dengan demikian, maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian LKjIP Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 mencakup beberapa aspek, yaitu:

1. Aspek Akuntabilitas Kinerja untuk keperluan eksternal organisasi, menjadikan LKjIP Tahun 2022 sebagai sarana pertanggungjawaban Ketenagakerjaan Kota Medan atas capaian kinerja Tahun 2022. Esensi capaian kinerja tersebut merujuk pada sampai sejauhmana sasaran strategis telah dicapai sampai dengan Tahun 2022;
2. Aspek Manajemen Kinerja untuk keperluan internal organisasi, menjadikan LKjIP Tahun 2022 sebagai sarana evaluasi kinerja di masa datang. Untuk setiap celah

kinerja yang ditemukan, Ketenagakerjaan Kota Medan merumuskan strategis pemecahan masalahnya sehingga capaian kinerja Ketenagakerjaan Kota Medan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, juga menjadi instrument pemberian reward atau punishment.

#### **D. GAMBARAN UMUM DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**

Kota Medan merupakan pusat pemerintahan Daerah Tingkat I Sumatera Utara yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Deli Serdang disebelah utara, selatan, barat dan timur. Berdasarkan dari Badan Pusat Statistik, Kota Medan mempunyai luas wilayah sekitar 265,10 Km<sup>2</sup> yang terdiri dari 21 kecamatan serta 151 kelurahan dan sebagian besar wilayah Kota Medan merupakan dataran rendah yang merupakan tempat pertemuan dua sungai penting yaitu Sungai Babura dan Sungai Deli.

##### **1. Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan**

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan dan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok yakni merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan urusan pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai fungsi:

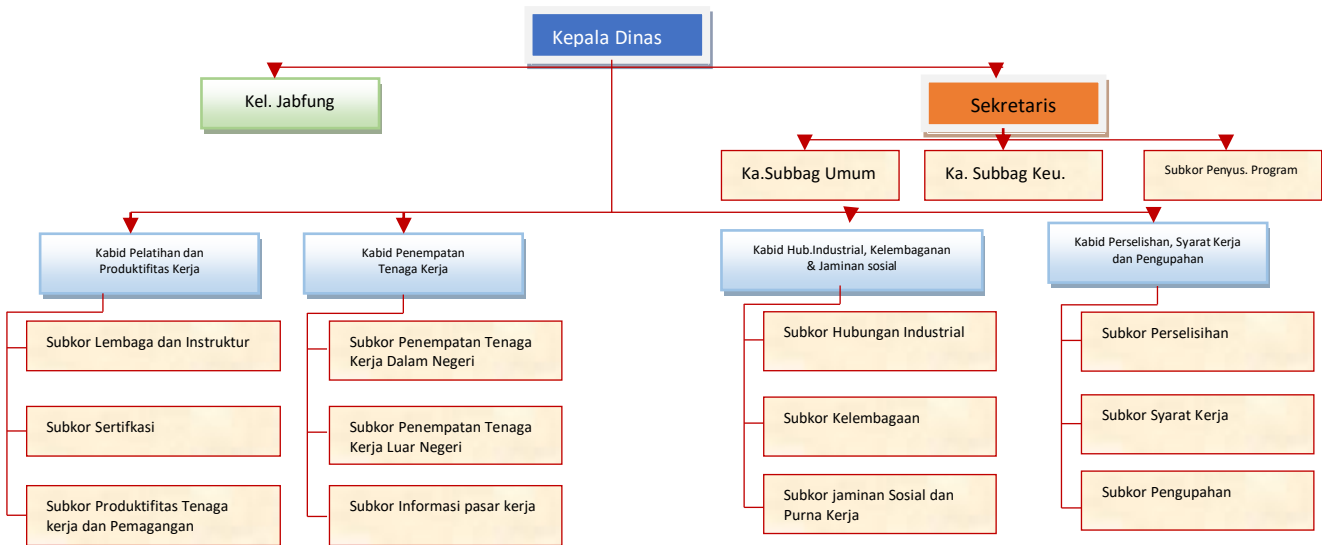
- Perumusan Kebijakan Teknis
- Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum
- Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas Tugas lain yang diberikan oleh Walikota
- Pelaksanaan Tugas sesuai Visi Misi Walikota Medan

##### **2. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dipimpin oleh Kepala Dinas sebagai Pejabat Struktural Eselon II, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut Kepala Dinas di bantu oleh seorang

Sekretaris sebagai Pejabat Struktural Eselon III A, empat orang Kepala Bidang sebagai Pejabat Struktural Eselon III B, dua orang Kepala Sub Bagian Pejabat Struktural Eselon IV A, dan 13 (tiga belas) Sub Koordinator serta Kelompok Jabatan Fungsional. Hal ini sebagaimana tampak pada gambar 1 dibawah ini :

Gambar 1  
Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota MedanTahun 2022



3. Sumber Daya Manusia Dinas Ketenagkerjaan

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan yang didukung oleh Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional. Jumlah pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun 2022 menurut jabatan, pendidikan dan golongan tertera pada tabel – tabel di bawah ini :

Tabel 1.1  
Jumlah Pegawai Menurut Jabatan Struktural dan Fungsional  
Dinas Ketenagakerjaa Kota Medan Tahun 2022

No	Kualifikasi Jabatan	Struktural	Fungsional
1	Kepala Dinas	1 orang	-
2	Sekretaris	1 orang	-
3	Kepala Bidang	4 orang	-
4	Kepala Sub Bagian	2 orang	-
5	Staf	20 orang	-
6	Mediator ( 3 orang merangkap Subkor)	-	12 orang
7	Pengantar Kerja (3 orang merangkap Subkor)	-	5 orang
8	Instruktur (3 orang merangkap Subkor)	-	4 orang
9	Perencana (1 orang merangkap Subkor)	-	2 orang
10	Arsiparis	-	2 orang
11	Pranata Komputer	-	3 orang
	Jumlah	28 orang	28 orang
	Total	56 orang	

Tabel 1.2.  
Komposisi Pegawai Menurut Strata Pendidikan  
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2022

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
1	SD	-
2	SLTP/MTs	-
3	SLTA/SMK/MA	2 orang
4	D – III	3 orang
5	S-1	35 orang
6	S-2	16 orang
	<i>Jumlah</i>	<i>56 orang</i>

Tabel 1.3.  
Komposisi Pegawai Menurut Golongan

No	Kualifikasi Golongan	Jumlah
1	Golongan I	-
2	Golongan II	2 orang
3	Golongan III	39 orang
4	Golongan IV	15 orang
	<i>Jumlah</i>	<i>56 orang</i>

4. Kondisi Ketenagakerjaan Kota Medan

Berdasarkan data BPS, kondisi ketenagakerjaan di Kota Medan Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4  
Keadaan Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2021

Komposisi Penduduk	Jumlah Penduduk		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>I. Usia Kerja</b>	<b>883 368</b>	<b>918 598</b>	<b>1 801 966</b>
<b>A. Angkatan Kerja</b>	<b>663 626</b>	<b>456 534</b>	<b>1 120 160</b>
1. Bekerja	598 987	400 108	999 095
2. Pernah Bekerja	35 626	23 446	59 072
3. Tidak Pernah Bekerja	29 013	32 980	61 993
<b>B. Bukan Angkatan Kerja</b>	<b>219 742</b>	<b>462 064</b>	<b>681 806</b>
1. Sekolah	92 772	87 284	180 056
2. Mengurus Rumah Tangga	40 062	339 430	379 492
3. Lainnya	86 908	35 350	122 258
<b>II. Bukan Usia Kerja</b>	<b>341 833</b>	<b>317 059</b>	<b>658 892</b>
<b>Jumlah</b>	<b>1 225 201</b>	<b>1 235 657</b>	<b>2 460 858</b>
% Bekerja Terhadap Angkatan Kerja	90,26	87,64	89,19
% Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	75,12	49,70	62,16
% Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	9,74	12,36	10,81

Sumber : Sakernas, Agustus 2021

E. ISU – ISU STRATEGIS

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai tugas dan tantangan berat di masa depan. Sebagai institusi yang diharapkan mampu menjadi ujung tombak pengurangan pengangguran perannya diharapkan menjadi optimal. Banyak tantangan

yang dihadapi dan tuntutan yang harus dipenuhi. Situasi perekonomian mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap bidang ketenagakerjaan melalui penciptaan lapangan kerja dan penurunan pengangguran.

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

**a. Isu penting yang menjadi tantangan**

- Semakin meningkatnya Angka Pengangguran Terbuka (APK) di Kota Medan. Sesuai data BPS, Tahun 2021 APK Kota Medan sebesar 10.81% dan penyumbang terbesarnya adalah lulusan SMK
- Skill lulusan SMK masih rendah sehingga sulit masuk pasar kerja
- Dampak Pandemi Covid-19, banyak Dunia Usaha dan Industri yang kolaps sehingga kebutuhan akan tenaga kerja semakin berkurang
- Kebutuhan Pasar Kerja semakin banyak menuntut penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK)
- Akibat kemajuan teknologi, Tenaga Kerja dapat tergantikan oleh Robot (Artificial Inteligency )

**b. Isu penting yang menjadi peluang**

- Undang-Undang Cipta Kerja yang salah satu tujuannya memberikan kemudahan dalam berinvestasi. Hal ini akan berdampak pada peningkatan lapangan kerja
- Revolusi Industri 4.0 yang menurut pandangan beberapa ahli ekonomi dapat menciptakan 27 – 46 Juta Pekerjaan Baru
- Meningkatnya Negara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Luar Negeri yang dapat dimanfaatkan sebagai peluang kerja ke Luar Negeri
- Bonus Demografi yang artinya Penduduk Usia Produktif di Indonesia mencapai 203,97 juta dan 2,9 jt masuk pasar kerja setiap tahunnya

**F. SISTEMATIKA PENULISAN**

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

**RINGKASAN EKSEKUTIF**

**BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan gambaran umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, struktur dan tata kerja, maksud dan tujuan Laporan

Kinerja (LKj) serta sistematika penyusunan Laporan Kinerja (LKj)

## **BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA**

Menguraikan Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja dan Target Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

## **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Menguraina pencapaian realiasi kinerja Tahun 2022, analisis dan evaluasi capaian kinerja (hambatan/daya dukung dan solusi) yang akan diambil sebagai upaya perbaikan/peningkatan kinerja untuk mewujudkan efisiensi penggunaan sumber daya yang diimplementasi keseluruhan program dan kegiatan di Tahun 2022 atas kegagalan dan keberhasilan masing masing sasaran, realisasi keuangan, juga pengungkapan prestasi/penghargaan yang diraih

## **BAB IV PENUTUP**

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

## BAB II

### PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, bahwa Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di pusat dan daerah dengan melibatkan masyarakat. Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan perencanaan strategisnya dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dilaksanakan melalui pembangunan secara berkelanjutan, optimalisasi sumber daya dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan untuk menggerakkan potensi pembangunan daerah sesuai dengan kewenangan dan kewajiban dalam penyelenggaraan otonomi daerah dilakukan secara terencana dan terukur. Pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna akan dapat diwujudkan apabila didahului oleh adanya perencanaan yang terpadu, baik perencanaan jangka panjang, jangka menengah dan perencanaan tahunan. Sebagai kerangka perencanaan jangka panjang dijabarkan dengan perencanaan jangka menengah melalui penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026. Penjabaran lebih lanjut dalam perencanaan tahunan dituangkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah yang memuat program dan kegiatan prioritas dan plafon anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022.

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

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

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

- ❖ **Misi 1: Medan Berkah.** Melalui Misi Medan Berkah akan mewujudkan Kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai-nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat. Misi pertama ini memiliki tujuan untuk meningkatkan nilai iman dan takwa pada seluruh lapisan masyarakat serta diimplementasikan dalam sendi-sendi kehidupan sosial bermasyarakat Kota Medan;
- ❖ **Misi 2: Medan Maju.** Melalui Misi Medan Maju akan memajukan kesejahteraan masyarakat melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan kesehatan yang modern dan terjangkau oleh semua. Misi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari peningkatan pelayanan pendidikan dan Kesehatan;
- ❖ **Misi 3: Medan Bersih.** Melalui Misi Medan Bersih akan menciptakan keadilan sosial melalui reformasi birokrasi yang bersih, profesional dan akuntabel berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata. Misi ini bertujuan mewujudkan keadilan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan mengedepankan tata kelola yang baik didukung sikap profesional dan akuntabel;
- ❖ **Misi 4: Medan Membangun.** Melalui Misi Medan Membangun akan tercipta pembangunan sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan agar terciptanya lapangan kerja, iklim kewirausahaan yang sehat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia;
- ❖ **Misi 5: Medan Kondusif.** Melalui Misi Medan Kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi segenap masyarakat kota Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat;
- ❖ **Misi 6: Medan Inovatif.** Melalui Misi Medan Inovatif adalah mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan *human capital* dan sosial budaya; dan
- ❖ **Misi 7: Medan Beridentitas.** Melalui Misi Medan Beridentitas akan mewujudkan Kota Medan yang beradab, harmonis toleran dalam kemajemukan demokratis dan cinta tanah air. Misi ini bertujuan untuk melestarikan kemajemukan adat dan budaya kota Medan dalam bingkai persatuan dan kesatuan.

Dari penelaahan Visi dan Misi Pemerintah Kota Medan diatas memberikan gambaran dan keterlibatan serta peran serta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu

pada Misi ke -1 yaitu *Medan Berkah yang ingin mewujudkan Kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai-nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat* dan Misi ke-6 yaitu *Medan Inovatif yang ingin mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan human capital dan sosial budaya*.

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

Dan untuk melaksanakan Misi *Medan Inovatif yang ingin mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan human capital dan sosial budaya*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan akan mempersiapkan calon tenaga kerja yang produktif melalui penyelenggaraan program pelatihan secara gratis bagi masyarakat.

## B. Tujuan dan Sasaran

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

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

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

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

C. Indikator Kinerja Utama (IKU)

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

Tabel 2.2.  
Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

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

D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencana kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 mengacu pada dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2022, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.3.

Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Tenaga Kerja Bersertifikat	Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian	90%
2	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	40%
3	Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	70%

Tabel 2.4.

Program dan Anggaran yang mendukung Perjanjian Kinerja  
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

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

### BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Walikota Medan Nomor 59 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan misi dan visi Pemerintah Kota Medan.

#### A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

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

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/618/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-

masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/618/2003, perhitungan persentase pencapaian rencana

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

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

Persentase  
Pencapaian Rencana  
Tingkat Capaian

=

Realisasi  
-----  
Rencana

x 100%

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

Persentase  
Pencapaian Rencana  
Tingkat Capaian

=

Rencana - (Realisasi - Rencana)  
-----  
Rencana

x 100%

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

Tabel 3.1.  
Tingkat Capaian Kinerja Dalam Skala Pengukuran Ordinal

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

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

1. Melebihi Target  
Untuk capaian kinerja diatas 100 % (>100%) ditandai dengan warna biru.
2. Tercapai / Sesuai Target  
Untuk capaian kinerja 100,00% (=100%) ditandai dengan warna hijau.
3. Tidak Tercapai  
Untuk capaian kinerja dibawah 100 % (<100%) ditandai dengan warna merah.

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

**Tabel 3.2.**  
**Predikat Capaian Kinerja**

Predikat	Nilai Angka	Interpretasi	Kode Warna
AA	>100	<b>Sangat Memuaskan</b>	
AA	>90-100		
A	>80-90	<b>Memuaskan</b> , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel	
BB	>70-80	<b>Sangat Baik</b> , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal	
B	>60-70	<b>Baik</b> , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.	
CC	>50-60	<b>Cukup (Memadai)</b> , Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.	
C	>30-50	<b>Kurang</b> , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.	
D	0-30	<b>Sangat Kurang</b> , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagaia perubahan yang sangat mendasar.	

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

1. Sangat Memuaskan

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

## 2. Memuaskan

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

## 3. Sangat Baik

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

## 4. Baik

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

## 5. Cukup (Memadai)

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

## 6. Kurang

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

## 7. Sangat Kurang

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

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Dalam laporan ini, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi Pemerintah Kota Medan. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022, sebanyak 3 (tiga) sasaran strategis dengan 3 (tiga) indikator utama (outcome) dengan rincian sebagai berikut :

- SASARAN I : Meningkatnya Pencari Kerja/Tenaga Kerja Bersertifikat

Indikator ----→

Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian
- SASARAN 2 : Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan

Indikator ----→

Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan
- SASARAN 3 : Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak

Indikator -----→

Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak

B. CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

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

Sebagai upaya untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja, Pemerintahan Kota Medan melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Capaian Indikator Kinerja Utama ditentukan atas target yang akan dicapai dengan cara pengukuran atau formulasi yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaa Kota Medan Tahun 2022 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3.

Hasil Capaian Indikator Kinerja Utama

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Pencari Kerja/Tenaga Kerja Bersertifikat	Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian	90	98,8	109,7
2	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	40	64,7	161,7
3	Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	70	75,2	107,4

Dari Tabel 3.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa capaian ketiga Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 yaitu :

- ❖ Indikator 1: Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian dengan capaian kinerja sebesar 109,7 %
- ❖ Indikator 2 : Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan dengan capaian kinerja sebesar 161,7%
- ❖ Indikator 3 : Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak dengan capaian kinerja sebesar 107,4

C. PENGUKURAN, EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS

Secara umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026. Jumlah Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai misi dan visi Kota Medan Tahun 2021-2026 sebanyak 3 (tiga) sasaran. Tahun 2022 adalah tahun kedua pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dari sebanyak 3 (tiga) sasaran strategis dengan sebanyak 3 (tiga) indikator kinerja utama yang ditetapkan dengan hasil pencapaian kinerja sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebagaimana yang tertera pada Tabel 3.3 diatas. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat diperoleh data dan informasi kinerja sebagaimana tercantum pada beberapa tabel berikut:

Tabel 3.4  
Pencapaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

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

Dari tabel 3.4 diatas dapat diketahui bahwa tingkat capaian kinerja ketiga Indikator Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 yang telah ditetapkan semuanya dapat melebihi/melampaui target (>100%) dan masuk pada kategori **sangat berhasil**.

Atas capaian kinerja tersebut, selanjutnya akan dilakukan evaluasi dan analisis yang bertujuan agar diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian sasaran agar dapat

dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Evaluasi dan analisis dapat dilakukan dengan melihat capaian nyata pada tahun kinerja dan memperbandingkannya dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya serta capaian terhadap akhir tahun Renstra.

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

SASARAN I :
Meningkatnya Pencari Kerja/Tenaga Kerja Bersertifikat

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

Tabel 3.5.  
Capaian Indikator Sasaran I Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan  
Tahun 2021-2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021			Tahun 2022			Target Akhir tahun Renstra	Rata-rata Capaian s/d Tahun ke-2 Renstra
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian		
1.	Besaran Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian	Persen	89	100	112,3	90	98,8	109,7	95	111
Rata-rata Capaian Realisasi Kinerja					112,3			109,7		111

Pada Tahun 2022, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menargetkan pencari kerja yang akan dilatih sebanyak 222 orang namun pada APBD-P ada penambahan anggaran (Pergeseran anggaran dan Dana Insentif Daerah) untuk program pelatihan sehingga target jumlah yang akan dilatih bertambah menjadi 263 orang. Dari jumlah tersebut, ditargetkan 90% mendapatkan sertifikat keahlian. Dan setelah dilakukan uji kompetensi pada setiap bidang pelatihan, peserta yang lulus dan berhak mendapat sertifikat keahlian sebanyak 260 orang atau 98,8% lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Adapun Data Pelatihan bagi pencari kerja yang telah dilakukan adalah sebagaimana ditunjukkan oleh table berikut :

Tabel 3.6.  
Data Pelatihan Kerja Yang Diselenggarakan  
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

No	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan	Peserta Pelatihan yang memperoleh Sertifikasi	Persentase
1	Pelatihan Magang di Dalam Negeri	15 Orang	12 Orang	80%
2	Pelatihan Teknik Mesin Pendingin	8 Orang	8 Orang	100%
3	Pelatihan Keterampilan Desain Grafis dan Sablon	16 Orang	16 Orang	100%
4	Pelatihan Sertifikasi Keahlian	16 Orang	16 Orang	100%
5	Pelatihan Keterampilan Tata Boga	16 Orang	16 Orang	100%
6	Pelatihan Perhotelan dan Pariwisata	16 Orang	16 Orang	100%
7	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja	96 Orang	96 Orang	100%
8	Pra pelatihan Magang Ke Luar Negeri	16 Orang	16 Orang	100%
9	Pelatihan Keterampilan Content Creator	16 Orang	16 Orang	100%
10	Pelatihan Keterampilan DID	32 Orang	32 Orang	100%
Jumlah		263 orang	260 orang	98,86%

Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 untuk Indikator **Sasaran Strategis 1** sebesar 109,7% sebagaimana pada tabel 3.5 diatas. Apabila dibandingkan dengan Capaian Kinerja pada Tahun 2021 yakni 112,3% sedikit mengalami penurunan, akan tetapi bila dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang dilatih dan mendapat sertifikat justru meningkat dibandingkan dengan tahun 2021 yang hanya mencapai 174 orang menjadi 260 orang pada tahun 2022. Demikian juga dari predikat capaian kinerja sasaran 1 ini di tahun 2022 masih **sangat memuaskan dan melampaui target**. Dan untuk capaian kinerja **Indikator Sasaran 1** ini sampai dengan Tahun 2022 atau tahun ke-2 Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara rata-rata sudah mencapai 111% atau dengan predikat **sangat memuaskan**.

- Pencapaian kinerja sasaran ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :
1. Tingginya antusiasme peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan. Peserta pelatihan merupakan pencari kerja yang lulus seleksi dari sekian banyak pencari kerja yang terdaftar.
  2. Program Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan pasar kerja saat ini sehingga minat pencari kerja dalam mengikuti pelatihan sangat tinggi

3. Terjalinnya koordinasi dan kerjasama yang baik dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sehingga pelaksanaan pelatihan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Adapun permasalahan yang dihadapi saat ini yang dapat mempengaruhi intervensi program pelatihan bagi pencari kerja adalah :

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

Untuk menindaklanjuti permasalahan diatas sebagai upaya peningkatan capaian indikator kinerja sasaran 1 ini pada tahun-tahun selanjutnya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yaitu :

1. Pemetaan program pelatihan prioritas sehingga dapat mengefektifkan penggunaan anggaran pelatihan yang tersedia
2. Pembinaan LPK dengan mendorong dilakukannya sertifikasi bagi semua LPK yang ada di Kota Medan guna peningkatan kualitas pelatihan yang diselenggarakan
3. Koordinasi yang baik antar instansi terkait dan seluruh *stakeholder* untuk meningkatkan konektifitas dan kesesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry

Dalam rangka mendukung pencapaian Kinerja Sasaran I : “Meningkatnya Pencari Kerja Bersertifikat”, pada Tahun 2022 dilaksanakan melalui Program Pelatihan dan Produktifitas Kerja yang dijabarkan dalam pelaksanaan beberapa item kegiatan. Adapun Capaian Kinerja Program dan Kegiatan tersebut ditunjukkan oleh tabel berikut :

**Tabel 3.7.**  
**Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan yang mendukung**  
**Capaian Kinerja Sasaran 1 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022**

No	Sasaran Strategis	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Target Kinerja Tahun 2022	Realisasi Kinerja Tahun 2022	Capaian Kinerja	Kode Warna
1	Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja		Persentase tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi keahlian	Persen	90	98.7	109.67	AA
		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang Terlatih	Persen	15	8.6	57.33	CC
		Pelaksanaan berdasarkan Kompetensi      Pelatihan Unit	Jumlah Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit	Kegiatan	10	10	100.00	AA

				Kompetensi					
			Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	orang	303	263	86.80	A
				Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang bekerjasama	Lembaga	200	200	100.00	AA
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Lembaga	330	20	40.9	C
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga	50	20	40.00	C
			Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Dok	16	16	100.00	AA
			Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Dok	16	16	100.00	AA

Pada Tabel 3.7 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat capaian kinerja program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja **Sasaran 1** Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2022 secara rata-rata memuaskan dengan **kode warna tabel kinerja berwarna Hijau** yang mengindikasikan tingkat pencapaian **memuaskan (sesuai target)**. Untuk capaian indikator program yaitu **Persentase Pencari Kerja yang Terlatih** dengan tingkat capaian sebesar 57,3% atau dengan predikat **Cukup**. Capaian ini sangat dipengaruhi oleh peningkatan jumlah pencari kerja terdaftar sebagai komponen pembagi dari formulasi penghitungan hasil kinerja ini dimana semakin tinggi jumlah pencari kerja terdaftar maka persentase pencari kerja yang terlatih semakin kecil. Sedangkan untuk kinerja kegiatan terdapat 1 (satu) kode warna tabel kinerja berwarna merah atau tingkat capaian <30% yaitu pembinaan Lembaga Pelatihan kerja melalui kegiatan Koordinasi dan Monitoring. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan pada APBD tahun 2022 terkait penghapusan belanja SPPD Dalam Daerah sehingga pelaksanaan kegiatan ini menjadi kurang optimal. Diharapkan pada tahun mendatang dapat disusun perencanaan kegiatan yang lebih optimal melalui anggaran APBD yang ada/tersedia.

SASARAN 2:

Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan

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

Tabel 3.8.  
Capaian Indikator Sasaran 2 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan  
Tahun 2021-2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021			Tahun 2022			Target Akhir tahun Renstra	Rata-rata Capaian s/d Tahun ke-2 Renstra
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian		
1.	Besaran Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	Persen	39	22	56,41	40	64,7	161,8	50	109,1
Rata-rata Capaian Realisasi Kinerja					56,41			161,8		109,1

Pada Tahun 2022, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menargetkan pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan sebanyak 560 orang atau 40 % dari target 1.400 orang jumlah pencari kerja yang terdaftar (memiliki kartu pencari kerja/AK-1 yang diterbitkan oleh Dinas ketenagakerjaan Kota Medan) baik penempatan Dalam Negeri maupun Luar Negeri. Dan melalui penyelenggaraan kegiatan Job Fair, Pelayanan Antar Kerja Antar Daerah/Lokal (AKAD/AKAL), pembentukkan Unit Layanan Disabilitas (ULD) dan kegiatan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia, jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan sebanyak 1.870 orang dari 2.890 orang jumlah pencari kerja terdaftar atau sekitar 64,7%, lebih tinggi dari target yang ditetapkan dengan rincian penempatan Dalam Negeri sebanyak 616 orang dan Luar Negeri sebanyak 1.254 orang. Berikut Data Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2022 yang ditunjukkan table 3.9 berikut :

Tabel 3.9.  
Informasi Pasar Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

No	Uraian	Satuan	Tahun	
			2021	2022
1.	Pencari Kerja Terdaftar (memiliki Kartu AK-1)	orang	849	2.232
2.	Lowongan Kerja	orang	195	1.870

3.	Penempatan Pencari Kerja		195	1.870
	a. Dalam Negeri		174	616
	- AKAD	orang	-	100
	- AKAL	orang	-	65
	- Job Fair	orang	174	451
	b. Luar Negeri	orang	21	1.254

Sumber : Bidang Pentaker Disnaker Kota Medan

Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 untuk Indikator **Sasaran Strategis 2** sebesar 161,8 % sebagaimana tabel 3.8 diatas. Apabila dibandingkan dengan Capaian Kinerja pada Tahun 2021 sebesar 54,61%, capaian kinerja tahun 2022 mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Peningkatan tidak hanya jumlah pencari kerja yang ditempatkan, tetapi juga dari jumlah pencari kerja terdaftar (memiliki kartu AK-1). Dengan demikian predikat capaian kinerja untuk **Sasaran 2** ini di tahun 2022 **sangat memuaskan dan melampaui target**. Dan untuk capaian kinerja **Indikator Sasaran 2** ini sampai dengan Tahun 2022 atau tahun ke-2 Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara rata-rata sudah mencapai 109 % atau dengan predikat **sangat memuaskan dan sangat berhasil**.

Adapun yang mendukung capaian kinerja tersebut diatas adalah :

1. Mulai pulihnya keadaan ekonomi pasca pelaksanaan PPKM akibat pandemi Covid-19
2. Dibukanya kembali penerimaan PMI oleh Negara Tujuan yang selama pandemi Covid-19 ditutup
3. Terjalannya koordinasi dan kerjasama yang baik dengan perusahaan dalam hal informasi lowongan kerja
4. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Media Sosial dalam penyebaran informasi lowongan kerja

Dibalik pencapaian tersebut, permasalahan yang dihadapi saat ini yang mempengaruhi pelaksanaan program penempatan kerja bagi pencari kerja adalah :

1. Tidak seimbangnya peningkatan jumlah pencari kerja dengan ketersediaan lowongan pekerjaan
2. Tingginya angka pengangguran bagi lulusan SMK yang seyogiannya merupakan lulusan yang siap kerja
3. Perkembangan Teknologi informasi yang sangat cepat yang menuntut peningkatan kualitas SDM para pencari kerja

Untuk menindaklanjuti permasalahan diatas sebagai upaya peningkatan capaian indikator kinerja sasaran 2 ini pada tahun-tahun selanjutnya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yaitu :

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

Dalam rangka mendukung pencapaian Kinerja Sasaran 2 : “Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan”, pada Tahun 2022 dilaksanakan melalui Program Penempatan Tenaga Kerja yang dijabarkan dalam pelaksanaan beberapa item kegiatan. Adapun Capaian Kinerja Program dan Kegiatan tersebut ditunjukkan oleh tabel berikut :

**Tabel 3.10.**  
**Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan yang mendukung**  
**Capaian Kinerja *Sasaran 2* Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022**

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Target Kinerja 2022	Realisasi Kinerja 2022	Capaian Kinerja (%)	Warna Tabel
1	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan		Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan	Persen	40	64.7	161.8	AA
		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pemenuhan Lowongan pekerjaan	Persen	50	84.12	168.2	AA
		Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Orang	200	100	50.0	C
		Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja/Calon Pencari Kerja yang mendapatkan Bimbingan	Orang	150	150	100.0	AA
		Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Calon Tenaga Kerja/Tenaga Kerja Disabilitas yang dilayani	Orang	50	27	54.0	CC
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Lowongan Kerja dibandingkan dengan Pencari Kerja	Persen	50	58.3	116.6	AA
		Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Aplikasi Informasi Pasar Kerja yang dipergunakan	Aplikasi	1	1	100	AA
		Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Lowongan Kerja pada Job Fair/Bursa Kerja	Lowongan	100	178	178.0	AA
		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase PMI yang bermasalah	Persen	25	35.72	142.9	AA

			Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	150	162	108.0	AA
			Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota	Orang	35	168	480.0	AA
			Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota	Orang	35	168	480.0	AA

Pada Tabel 3.10 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat capaian kinerja program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja **Sasaran 2** Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2022 secara rata-rata sangat memuaskan yang ditunjukkan dengan **kode warna tabel kinerja berwarna biru** yang mengindikasikan tingkat pencapaian sangat memuaskan (melampaui target). Untuk capaian indikator program yaitu **Persentase Pemenuhan Lowongan Kerja** dapat mencapai sebesar 168,2% atau dengan predikat **sangat memuaskan**. Demikian juga untuk capaian kinerja kegiatan dan sub kegiatan secara rata-rata sangat memuaskan (>100%). Perencanaan kegiatan yang baik dan evaluasi atas pelaksanaan kegiatan secara berkala sangat mempengaruhi capaian kinerja ini.

SASARAN 3:

Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak

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

Tabel 3.11.

Capaian Indikator Sasaran 3 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tahun 2021-2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021			Tahun 2022			Target Akhir tahun Renstra	Rata-rata Capaian s/d Tahun ke-2 Renstra
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian		
1.	Besaran Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persen	69	68,5	99,27	70	75,2	107,4	78	103,3
Rata-rata Capaian Realisasi Kinerja					99,27			107,4		103,3

Pada Tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja Kota Medan menargetkan Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kerja yang layak sebanyak 7.560 perusahaan atau 70 % dari target 10.799 perusahaan terdaftar. Dan melalui penyelenggaraan program dan kegiatan Hubungan Industrial seperti pelaksanaan sosialisasi berbagai peraturan Ketenagakerjaan, Koordinasi dan kerjasama melalui forum Tripartit dan Depeko, Kerjasama dan Kolaborasi dengan instansi BPJS Ketenagakerjaan, penanganan dan penyelesaian yang baik dan cepat terhadap berbagai aduan kasus ketenagakerjaan, sampai Tahun 2022 diperoleh data jumlah perusahaan di Kota Medan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 9.440 perusahaan (perorangan/korporate) dari total 12.539 jumlah perusahaan terdaftar melalui aplikasi Wajib Lapor Kementerian Ketenagakerjaan atau sekitar 75,28%, lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak maksudnya adalah perusahaan-perusahaan yang telah mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku terkait dengan peraturan ketenagakerjaan antara lain, Perusahaan telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Menyusun struktur skala upah, Membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan telah mendaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Adapun data terkait hal tersebut diatas ditunjukkan pada tabel 3.12 dibawah ini :

Tabel 3.12

Rekapitulasi Data Hubungan Industrial Dinas ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

No.	Uraian	satuan	Jumlah
1.	Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	kasus	199
2.	Perusahaan yang telah menyusun PP dan PKB	Perusahaan	2.449
3.	Perusahaan yang sudah menerapkan struktur dan skala upah	perusahaan	215
4.	Perusahaan Terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan	perusahaan	9.449
5.	Jumlah tenaga kerja terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	orang	250.778
6.	Jumlah Pencatatan Serikat Pekerja & Serikat Buruh	SP/SB	21
7.	Jumlah Perusahaan terdaftar	perusahaan	12.539

Sumber : Bidang HI Disnaker Kota Medan

Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 untuk Indikator **Sasaran Strategis 3** sebesar 107,4 % sebagaimana tabel 3.11 diatas. Apabila dibandingkan dengan Capaian Kinerja pada Tahun 2021 sebesar 99,2%, capaian kinerja tahun 2022 mengalami peningkatan. Dengan demikian predikat capaian kinerja untuk **Sasaran 3** ini di tahun 2022 **sangat memuaskan dan melampaui target**. Dan untuk capaian kinerja **Indikator Sasaran 3** ini sampai dengan Tahun 2022 atau tahun ke-2 Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara rata-rata sudah mencapai 103,3 % atau dengan predikat **sangat memuaskan dan sangat berhasil**.

Adapun yang mendukung capaian kinerja tersebut diatas adalah :

1. Pembinaan kepada perusahaan melalui kegiatan sosialisasi dan Bimtek terkait peraturan-peraturan Ketenagakerjaan secara berkelanjutan dan berkesinambungan sehingga meningkatkan tingkat ketaatan perusahaan terhadap aturan-aturan yang berlaku
  2. Koordinasi yang baik antar seluruh **stakeholder**
  3. Pelaksanaan Monitoring secara berkala ke perusahaan-perusahaan

Sedangkan permasalahan yang dihadapi saat ini yang mempengaruhi penerapan tata kelola kerja yang layak oleh perusahaan adalah :

1. Peraturan terkait ketenagkerjaan yang mengalami perubahan yang sangat cepat sehingga butuh penyesuaian baru oleh perusahaan
  2. Semakin banyaknya tantangan yang dihadapi perusahaan akibat tekanan kondisi ekonomi yang tidak stabil yang tentu saja akan mempengaruhi konsistensi perusahaan dalam penerapan tata kelola kerja yang layak

- 3. Peningkatan jumlah perselisihan hubungan industrial akibat peningkatan kasus PHK oleh perusahaan
- 4. Pengawasan dan monitoring yang masih kurang optimal terhadap perusahaan dalam rangka pentaatan akan peraturan ketenagkerjaan

Untuk menindaklanjuti permasalahan diatas sebagai upaya peningkatan capaian indikator kinerja **sasaran 3** ini pada tahun-tahun selanjutnya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yaitu :

- 1. Meningkatkan dialog secara persuasive dengan para pihak (pengusaha, pekerja, serikat) untuk sekuat tenaga tidak melakukan PHK melalui konsultasi, mediasi dan pembinaan ke perusahaan.
- 2. Mendorong peningkatan peran Lembaga Kerjasama Bipartit untuk mewujudkan hubungan yang harmonis di perusahaan.
- 3. Meningkatkan dialog dengan perusahaan, pekerja dan serikat terkait dengan kebijakan pengurangan upah oleh perusahaan harus dengan adanya kesepakatan bersama
- 4. Melakukan sosialisasi peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam rangka mendukung pencapaian Kinerja **Sasaran 3** : “Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak”, pada Tahun 2022 dilaksanakan melalui Program Hubungan Industrial yang dijabarkan dalam pelaksanaan beberapa item kegiatan. Adapun Capaian Kinerja Program dan Kegiatan tersebut ditunjukkan oleh tabel berikut :

**Tabel 3.13.**  
**Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian Kinerja Sasaran 3 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022**

No	Sasaran Strategis	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Kinerja Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Target Kinerja 2022	Realisasi kinerja 2022	Capaian Kinerja (%)	Kode warna
1	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak			Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persen				
		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL		Persentase Peningkatan lembaga hubungan industrial di perusahaan	Persen	10	7.6	76.0	BB
			Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Dok	5	15	300.0	AA
			Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta	Lembaga	150	50	33.3	C

			Pengupahan	Pengupahan					
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perselisihan yang terselesaikan	Persen	90	93.96	104.4	AA
			Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	150	150	100.0	AA
			Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara	150	199	132.7	AA
			Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pertemuan yang dilaksanakan LKS Tripartit	Kali	10	10	100.0	AA
			Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang	150	100	66.7	B

Pada Tabel 3.13. diatas, dapat diketahui bahwa tingkat capaian kinerja program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran 3 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2022 secara rata-rata sangat memuaskan yang ditunjukkan dengan **kode tabel kinerja berwarna biru dan hijau** yang mengindikasikan tingkat pencapaian **sangat memuaskan (melampaui target)**. Untuk capaian indikator program yaitu **Peningkatan lembaga hubungan industrial di perusahaan** dapat tercapai sebesar 76% atau dengan predikat **sangat baik**. Demikian juga untuk capaian kinerja kegiatan dan sub kegiatan secara rata-rata sangat memuaskan (>100%) kecuali pada sub kegiatan **Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan** dengan capaian kinerja <50%. Pelaksanaan kegiatan ini tidak optimal disebabkan karena adanya kebijakan pada APBD tahun 2022 terkait penghapusan belanja SPPD Dalam Daerah sehingga pelaksanaan kegiatan pendataan sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tidak terlaksana

sebagaimana yang diharapkan dan masuk pada kategori predikat **kurang**. Diharapkan pada tahun mendatang dapat disusun perencanaan kegiatan yang lebih optimal melalui anggaran APBD yang ada/tersedia sehingga kinerja kegiatan ini dapat meningkat setidaknya-tidaknya sesuai target yang ditetapkan.

**D. CAPAIAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN TAHUN 2021**

Berdasarkan hasil evaluasi dan penilaian SAKIP oleh Inspektorat Kota Medan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021 melalui Surat Walikota Medan Nomor 700/10351 tanggal 25 Agustus 2022 perihal Perintah, disampaikan bahwa Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2021 adalah sebesar **61,35** dengan kategori **BAIK**, dengan unsur-unsur penilaian sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 3.14**  
**Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2021**

Komponen yang dinilai		Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,6
b.	Pengukuran Kinerja	30	18,9
c.	Pelaporan Kinerja	15	7,35
d.	Evaluasi Internal	25	13,5
Nilai hasil evaluasi		100	61,35

Namun demikian, beberapa hasil rekomendasi yang harus diperbaiki yaitu :

- ❖ Memperbaiki penyajian Laporan Kinerja dalam menyajikan Analisa yang memadai sesuai peraturan yang berlaku sehingga dapat digunakan dalam perbaikan perencanaan, memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi
- ❖ Memanfaatkan Perjanjian Kinerja menjadi instrument manajemen untuk monitoring dan evaluasi, penilaian kinerja satuan kerja/individu dan sebagai dasar pemberian reward & punishment
- ❖ Menyusun pedoman teknis/SOP/Mekanisme Evaluasi internal dan perencanaan kinerja
- ❖ Memanfaatkan pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penempatan jabatan baik struktural maupun fungsional, penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dengan melibatkan pemangku kepentingan menggunakan media kertas/apliaksi dan notulen rapat

Terhadap rekomendasi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan akan berkomitmen untuk melakukan perbaikan sebagaimana poin-poin di atas, sehingga Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tahun mendatang dapat tercapai dan meningkat serta Nilai AKIP dapat lebih baik lagi.

E. REALISASI, EFESIENSI DAN EFEKTIFITAS ANGGARAN TAHUN 2022

1. Realisasi Anggaran

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada Tahun 2022 mendapatkan alokasi anggaran dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) Murni Kota Medan sebesar Rp. 16.384.224.716,- yang terdiri dari belanja tidak langsung sebesar Rp. 8.490.979.006,- dan belanja langsung sebesar Rp. Rp. 7.893.245.710. Pada APBD-P, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mendapat alokasi tambahan anggaran sebesar Rp. 2.975.301.034 sehingga total pagu anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebesar Rp.19.359.525.750 yang didukung oleh 4 program dan 16 kegiatan yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung.

Tabel 3.15  
Program dan Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

No	Program	Sebelum Perubahan		Setelah Perubahan	
		Pagu Anggaran	Jenis Belanja	Pagu Anggaran	Jenis Belanja
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 11,274,480,066	B.Tidak Langsung Rp. 8.490.979.006 B. Langsung Rp. 2.783.501.060	Rp. 14,394,091,100	B.Tidak Langsung Rp. 10.908.940.003 B. Langsung Rp. 3.485.151.097
2.	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2,034,311,200	Belanja Langsung	Rp. 2,485,945,700	Belanja Langsung
3.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 996,966,950	Belanja Langsung	Rp. 863,522,450	Belanja Langsung
4.	Program Hubungan Industrial	Rp. 2,078,466,500	Belanja Langsung	Rp. 1,615,966,500	Belanja Langsung
Total		Rp. 16,384,224,716		Rp. 19,359,525,750	

Selama Tahun 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mendapatkan alokasi anggaran belanja langsung dari APBD Pemerintah Kota Medan sebesar Rp. 8.450.585..747 dengan realisasi atau serapan anggaran sebesar 7.227.704.510 (85,52%), dan belanja tidak langsung sebesar Rp.10.908.940.097 dengan realisasi sebesar Rp. 10.111.391.073 (92,68%). Dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 sebesar Rp. 2.020.430.167 atau 10,43%. Keadaan ini, dari sisi anggaran terjadi penghematan anggaran tetapi dari sisi capaian kinerja output (keluaran) dan outcome (hasil) akan mengalami penurunan karena

ada beberapa kegiatan yang tidak dapat terlaksana karena kebijakan Pemerintah Daerah Kota Medan diantaranya penghapusan anggaran SPPD Dalam Daerah yang dianggap sebagai bagian dari tugas pokok dan fungsi OPD.

Tabel 3.16  
Realisasi Anggaran Per Program  
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

No	NAMA PROGRAM	Pagu Anggaran	Penyerapan Anggaran		Efisiensi
		Rp	Rp	%	Rp.
1	PROGRAM : PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	14,394,091,100	13,213,359,443	91,8	1,180,731,657
		B.Tidak Langsung Rp. 10.908.940.003 B. Langsung Rp. 3.485.151.097	B.Tidak Langsung Rp. 10.111.391.073 B. Langsung Rp. 3.101.968.370		
2	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	2,485,945,700	1,886,801,827	75,9	599,143,873
3	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	863,522,450	668,510,263	77,42	195,012,187
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	1,615,966,500	1,570,424,050	97,18	45,542,450
JUMLAH		19,359,525,750	17,339,095,583	89,56	2,020,430,167

2. Efektifitas dan Efisiensi Penggunaan Anggaran

Selanjutnya, salah satu unsur penting yang harus diperhatikan dalam perencanaan penganggaran adalah anggaran berbasis kinerja. Menurut Halim (2017) “anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan ouput dan outcome yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapain outcome dari output tersebut”. Output dan outcome tersebut dituangkan didalam target kinerja yang telah dibuat pada setiap unit kinerja. Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, anggaran berbasis kinerja adalah sistem penyusunan anggaran berdasarkan pada kinerja atau prestasi kerja yang akan dicapai. Indikator utama anggaran berbasis kinerja diantaranya adalah tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran. Mahsun (2009) mendefinisikan **efektifitas** sebagai gambaran mengenai kemampuan dalam merealisasikan anggaran belanja yang sebelumnya telah dianggarkan. Tingkat efektifitas dihitung melalui perbandingan antara realisasi anggaran dengan target anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun kriterianya sesuai Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 690.900-327 Tahun 1996 adalah :

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

Sedangkan **efisiensi**, menurut Mardiasmo (2018:5) merupakan pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output/input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Tingkat efisensi diukur dengan memperbandingkan capaian output dengan realisasi anggaran yang kemudian ditransformasikan dalam nilai efisiensi. Adapun kriteriannya adalah nilai efisiensi lebih dari 90%, pelaksanaan anggaran dikatakan sangat efisien; nilai efisiensi lebih dari 80% sampai 90%, pelaksanaan anggaran dikatakan efisien; nilai efisiensi lebih dari 60% sampai 80%, pelaksanaan anggaran dikatakan cukup efisien, nilai efisiensi lebih dari 50% sampai 60%, pelaksanaan anggaran dikatakan kurang efisien dan nilai efisiensi dibawah 50%, pelaksanaan anggaran dikatakan sangat kurang efisien. Jika dilihat dari tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran khususnya pada belanja langsung dalam rangka mendukung capaian kinerja sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 ditunjukkan oleh tabel 3.16 dan 3.17 berikut :

**Tabel 3.17 Efektifitas Penggunaan Anggaran Belanja Langsung per Sasaran Dinas Ketenagakerjaa Kota Medan Tahun 2022**

No	Sasaran Strategis	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%	Kriteria
1.	Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja (Didukung dengan Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja)	2,485,945,700	1,886,801,827	75,9	Kurang Efektif
2.	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan (Didukung dengan Program Penempatan Tenaga Kerja)	863,522,450	668,510,263	77,42	Kurang Efektif
3.	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (Didukung dengan Program Hubungan Industrial)	1,615,966,500	1,570,424,050	97,18	Efektif
<b>TOTAL</b>		<b>4.965.434.650</b>	<b>4.125.736.140</b>	<b>83.08</b>	<b>Cukup Efektif</b>

Pada tabel 3.16 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat efektifitas penggunaan anggaran belanja langsung pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2022 dalam rangka pencapaian 3 (tiga) sasaran strategis yang telah ditetapkan, secara rata-rata cukup efektif. Untuk pencapaian sasaran strategis pertama yakni meningkatnya keahlian tenaga kerja melalui pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja tingkat efektifitasnya adalah 75,9% dengan kriteria kurang efektif.

Artinya realisasi anggaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan kerja dan produktifitas kerja belum dapat secara optimal terserap dari pagu anggaran yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena adanya penambahan anggaran Dana Insentif Daerah (DID) yang penganggarnya melalui pergeseran APBD pada awal Bulan Desember 2022. Dengan waktu pelaksanaan yang sangat singkat ( $\pm$  1 bulan) pelaksanaan kegiatan pelatihan tidak dapat dilaksanakan seluruhnya sehingga menjadi SiLPA.

Sasaran strategis kedua yakni meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui pelaksanaan program penempatan tenaga kerja tingkat efektifitasnya adalah 77.42% dengan kriteria kurang efektif. Artinya serapan anggaran dari pelaksanaan program dan kegiatan penempatan tenaga kerja masih belum secara optimal digunakan/dilaksanakan untuk mengintervensi pencapaian sasaran tersebut. Hal ini juga disebabkan karena ada beberapa kegiatan seperti Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online dengan realisasi anggaran Rp.0. Kegiatan ini tidak terlaksana karena adanya pengintegrasian aplikasi CINLOK pada aplikasi SIDUTA (Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaa) sehingga anggaran yang ada menjadi SiLPA.

Dan untuk sasaran strategis yang ke-3 yaitu meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak melalui pelaksanaan program hubungan industrial tingkat efektifitasnya sebesar 97,18% dengan kriteria efektif. Dengan katan lain, serapan anggaran dari pagu anggaran yang telah ditetapkan cukup optimal direalisasikan untuk mengintervensi pencapaian sasaran tersebut. Namun secara keseluruhan tentunya masih dibutuhkan upaya dan usaha dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengefektifkan penggunaan anggaran kedepannya khususnya pada kriteria yang masih kurang efektif sehingga pagu anggaran yang ada dapat dioptimalkan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan yakni peningkatan pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat.

Tabel 3.18

Efisiensi Penggunaan Anggaran Belanja Langsung per Sasaran  
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022

No	Sasaran dan Indikator Sasaran	Realisasi Anggaran (RA)	Target Kinerja (%)	Realisasi Kinerja (%)	Tingkat Capaian Kinerja (CK)	Efisiensi/E (%) (CK-RA)	Nilai Efisiensi (50+(E/20*50)	Kriteria
1.	Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja <b>Indikator Kinerja:</b> Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja	75,9%	90%	98,8%	109.7%	33,8%	134,5%	Sangat Efisien

	yang Bersertifikat							
2	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan <b>Indikator Kinerja:</b> Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan	77,42%	40%	64,7%	161,7%	84,28%	260,7%	Sangat efisien
3	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak <b>Indikator Kinerja :</b> Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	97,18%	70%	75,2%	107,4%	10,2%	75,5%	Cukup Efisien

Pada tabel 3.17 diatas yang menggambarkan tingkat efisiensi penggunaan anggaran Belanja Langsung per sasaran pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pada sasaran strategis ke-1 "meningkatnya Keahlian Tenaga kerja dengan **Indikator Kinerja:** *Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Bersertifikat*, Nilai efisiensi penggunaan anggaran sebesar 134,5% dengan kriteria **sangat efisien**. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat capaian output (kinerja) lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat realisasi anggaran (input). Dengan kata lain, keadaan ini sejalan dengan prinsip efisiensi yaitu pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu.
- Pada sasaran strategis ke-2 " Meningkatkan Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan dengan **Indikator Kinerja:** *Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan*, Nilai efisiensi penggunaan anggaran sebesar - 260,7% dengan kriteria **sangat efisien**. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat capaian output (kinerja) lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat realisasi anggaran (input). Dengan kata lain, keadaan ini sejalan dengan

prinsip efisiensi yaitu pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu.

- Pada sasaran strategis ke-3 " Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dengan **Indikator Kinerja** : *Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak* , Nilai efisiensi penggunaan anggaran sebesar 138,75% dengan kriteria **cukup efisien**. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat capaian output (kinerja) lebih rendah dibandingkan dengan tingkat realisasi anggaran (input). Dengan demikian, pelaksanaan anggaran melalui program hubungan industrial dengan realisasi anggaran sebesar 97,18% tidak berbanding lurus dengan tingkat capaian kinerja yang ditetapkan yakni hanya sebesar 75,2%. Diharapkan kedepan hal ini menjadi perhatian untuk lebih mengefektifkan dan mengefisienkan penggunaan anggaran.

F. RENCANA AKSI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN TAHUN 2023

Dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan tingkat efisiensi dan tingkat efektivitas terhadap realisasi anggaran dan capaian kinerja serta menindaklanjuti rekomendasi hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah merumuskan dan menyusun rencana aksi untuk melaksanakan program dan kegiatan di tahun 2023 sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.19.  
Rencana Aksi Pelaksanaan Program dan Kegiatan  
Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tahun 2023

NO	Sasaran Strategis	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Indikator Kinerja	Satuan	Target					Anggaran (Rp)		
						Tahun	Triwulan						
							I	II	III	IV			
A.	Meningkatnya Tenaga Kerja Bersertifikat			Persentase Pencari Kerja/ Tenaga Kerja yang Memperoleh Sertifikat Keahlian	%	92	15	31	28	18			
		1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja		Persentase Pencari Kerja yang Terlatih	%	17	3	6	5	3	2,389,295,261	
			1.1	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi		Jumlah Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Kegiatan	18	2	8	6	2	2,349,095,193
				1.1.1	Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun 2023	Orang	542	87	185	167	103	1,851,741,153
				1.1.2	Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Lembaga	80	20	20	20	20	497,354,040

		1.2	Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Dokumen	16		16			40,200,068
		1.2.1	Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen	16		16			40,200,068
B.	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan			Persentase Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan	%	42	10	10	10	12	
		2	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pemenuhan Lowongan pekerjaan	%	52	10	15	15	12	744,689,590
		2.1	Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota							295,033,555
		2.1.1	Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain- lain untuk Peningkatan Kompetensi	orang	50		50			42,661,815
		2.1.2	Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	orang	500	50	150	150	150	49,008,180
		2.1.3	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	orang	50		10	20	20	203,363,560
		2.2	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Lowongan Kerja dibandingkan dengan Pencari Kerja	%						181,175,945
		2.2.1	Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	orang	150	25	50	50	25	181,175,945
		2.3	Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase PMI yang bermasalah							227,817,740
		2.3.1	Sub Kegiatan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	orang	150		30	60	60	227,817,740
		2.4	Kegiatan Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota	orang	35		35			40,662,350
		2.4.1	Sub Kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja asing yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota	orang	35		35			40,662,350
C.	Meningkatnya Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak			Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	%	72	15	20	20	17	
		3	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Peningkatan lembaga hubungan industrial di perusahaan	%	10				10	1,446,641,474
				Persentase perselisihan /konflik yang diselesaikan	%	92	17	23	25	27	
				Persentase perusahaan yang menerapkan syarat- syarat kerja (PP/PKB)	%	12	3	3	3	3	
		3.1	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perselisihan yang terselesaikan	%	92	17	23	25	27	1,446,641,474

			3.1.1	Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	150		75	75		519,431,890
			3.1.2	Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	Perkara	155	30	40	40	45	385,362,600
			3.1.3	Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga	50		50			382,464,204
			3.1.4	Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	orang	250		250			159,382,780
D.	Meningkatnya Penyelenggaraan Administrasi yang Akuntabel, Transparan dan Efisien				Mutu pelayanan indeks kepuasan masyarakat	Nilai	A				A	
					Predikat nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai	B				B	
					Persentase penyerapan anggaran	%	80				80	
		4	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		Persentase Dukungan Kelancaran Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang tersedia	%	100	25	25	25	25	13,261,873,779
			4.1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Dokumen	5	3	2			37,650,815
			4.1.1	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	5	3	2			37,650,815
			4.2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terseleenggaranya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	bulan	12	4	4	4	4	10,881,793,050
			4.2.1	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	orang/bulan	784	168	224	224	168	10,851,889,050
			4.2.2	Sub Kegiatan Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Dokumen	1	1				29,904,000
			4.3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terseleenggaranya administrasi kepegawaian perangkat daerah	bulan	12	4	4	4	4	412,358,272
			4.3.1	Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	paket	75			75		131,550,000
			4.3.2	Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	orang	80		80			280,808,272
			4.4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	bulan	12	4	4	4	4	552,924,482
			4.4.1	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	paket	4		4			18,000,000
			4.4.2	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	paket	4	1	1	1	1	99,916,832
			4.4.3	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	paket	4	1	1	1	1	23,187,900

			4.4.4	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	paket	4		2	2		9,400,000
			4.4.5	Sub Kegiatan Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Laporan	12	3	3	3	3	25,249,750
			4.4.6	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	12	3	3	3	3	377,170,000
		4.5	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Terselenggaranya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tahun	1		1			110,989,000
			4.5.1	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	unit	10		10			110,989,000
		4.6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	bulan	12	4	4	4	4	976,763,060
			4.6.1	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	4	1	1	1	1	19,000,000
			4.6.2	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	2	2	3	3	351,046,960
			4.6.3	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	2	3	3	4	606,716,100
		4.7	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Terselenggaranya Pemeliharaan Barang Milik Daerah	bulan	12	4	4	4	4	289,395,100
			4.7.1	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	unit	10		3	3	4	127,820,100
			4.7.2	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	unit	10		3	4	3	11,575,000
			4.7.3	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	1		1			100,000,000
			4.7.4	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	1			1		50,000,000
TOTAL												17,842,500,104

## BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan Pemerintah yang baik (Good Governance) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022. LKjIP disusun dengan berpedoman pada peraturan perundangundangan yang berlaku diantaranya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, selain itu secara operasional penyusunan LKjIP didasarkan atas Peraturan Walikota Medan Nomor 59 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan untuk menyampaikan akuntabilitas kinerja (capaian indikator kinerja) dan akuntabilitas keuangan (realisasi serapan anggaran).

LKjIP bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada masyarakat atas kinerja yang telah dicapai dan seharusnya dicapai serta yang belum dicapai untuk melakukan upaya berkesinambungan bagi peningkatan kinerja dengan menetapkan rencana aksi dalam bentuk kegiatan prioritas atas upaya perbaikan dan peningkatan Tingkat Efisiensi dan Tingkat Efektivitas serta menindaklanjuti rekomendasi hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan oleh Inspektorat Kota Medan. LKjIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 ini dapat menggambarkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, kinerja program maupun kinerja sasaran juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam Tahun 2022 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menetapkan sebanyak 3 (tiga) Sasaran Strategis dengan 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama sesuai dengan Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (RENJA), Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022, dan Indikator Kinerja Utama yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian Sasaran Strategis pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan tingkat capaian 109,7%
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan tingkat capaian 161,7%
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator dengan tingkat capaian 107,4 %

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

Dalam Tahun Anggaran 2022 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam rangka mencapai target kinerja utama yang ingin dicapai dianggarkan dalam bentuk alokasi anggaran belanja langsung dari APBD Pemerintah Kota Medan TA 2022 sebesar Rp. 8.450.585.747 dengan realisasi atau serapan anggaran sebesar 7.227.704.510 (85,52%), dengan kondisi demikian dapat dikatakan bahwa secara anggaran dapat diefisiensikan atau dieliminasi sebesar Rp. 1.222.881.237.

Akhirnya secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator kinerja yang tercantum dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2021-2026, dan khususnya untuk Tahun 2022 (tahun ke-2) yang juga dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2022 dapat dipenuhi sesuai harapan atau secara umum dapat memenuhi harapan namun pada beberapa indikator kinerja program dan kegiatan perlu dilakukan perbaikan. Terhadap indikator kinerja yang belum dilakukan pengukuran dan belum memenuhi kriteria indikator yang baik, kami sadari semata-mata karena kelemahan dan ketidaksempurnaan sebagai manusia, namun demikian segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tersebut menjadi motivasi kami untuk memperbaiki.

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

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN

ILLYAN CHANDRA SIMBOLON, S.STP.,MSP  
PEMBINA TK. I  
NIP. 19801023 199912 1 001