

Daftar Isi

Daftar Isi	i
Kata Pengantar	iii
Ringkasan Eksekutif	v
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud Dan Tujuan	2
1.3 Data Umum Organisasi	3
1.3.1 Struktur Organisasi	3
Tabel 1.1	4
Bagan Struktur Organisasi	4
1.3.2 Tugas Pokok Dan Fungsi	4
1.3.3 Sumber Daya Manusia	5
Tabel 1.2	5
SDM Menurut Golongan	5
Tabel 1.3	5
SDM Menurut Pendidikan.....	5
Tabel 1.4	6
SDM Menurut Penempatan.....	6
1.3.4. Sarana Dan Prasarana	6
Tabel 1.5	6
Sarana dan Prasarana	6
1.3.5 Keuangan	7
Tabel 1.6	7
Keuangan.....	7
1.4 Sistematika Penyajian	7
Bab II	9
PERENCANAAN KINERJA	9
2.1 Pernyataan Visi	9
2.2 Pernyataan Misi	11
2.3 Tujuan dan Sasaran Strategis	14
2.3 Program Kerja	15
2.4 Indikator Kinerja Utama	16



Tabel 2.1	17
Indikator Kinerja Utama	17
2.5 Perencanaan Kinerja	18
Tabel 2.2	18
Perencanaan Kinerja.....	18
2.6 Penetapan Kinerja	20
Tabel 2.3	21
Penetapan Kinerja APBD 2020	21
Tabel 2.4	23
Penetapan Kinerja APBDP 2020.....	23
Bab III	27
AKUNTABILITAS KINERJA	27
2.1 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja	28
Tabel 3.1	28
Pengukuran Indikator Kinerja Utama	28
Tabel 3.2	29
Pengukuran Perencanaan Kinerja	29
3.2 Realisasi Anggaran.....	35
Tabel 3.3	36
Serapan Anggaran Tahun 2020	36
Bab IV	37
DENUTUP	37
4.1 Kesimpulan.....	37
4.2 Rekomendasi	38



Kata Pengantar

P

uji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2020 dan sekaligus dapat menyelesaikan laporan pelaksanaan kegiatan yaitu Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

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

Penyusunan dokumen ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta memperhatikan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam ini merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran strategisnya yang harapannya dapat dimanfaatkan untuk:

- (1) Bahan evaluasi kinerja;
- (2) Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
- (3) Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
- (4) Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.



Laporan ini memuat capaian kinerja yang merupakan realisasi kinerja dari target-target kinerja yang diperjanjikan dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja. Pada umumnya sasaran yang direncanakan tahun 2020 dapat direalisasikan dengan baik. Selain itu, LKjIP juga merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebagai umpan balik/pendorong untuk meningkatkan kinerja.

Akhirnya, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan LKjIP ini. Ibarat pepatah “Nobody is Perfect” maka dari itu segala kritikan untuk perbaikan LKjIP ini sangat kami hargai. Semoga Allah S.W.T tetap membimbing dan menyadarkan kita untuk selalu berkarya lebih baik lagi sehingga Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi pembangunan Kota Batam.

Batam, Januari 2021

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM**

RUDI SAKYAKIRTI, SH, MH
NIP. 19650606 199303 1 018



Ringkasan Eksekutif

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dinas Tenaga Kerja Kota Batam ini merupakan pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang memuat rencana, capaian dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2016-2021. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang dihasilkan tahun 2019 dapat digambarkan sebagai berikut :

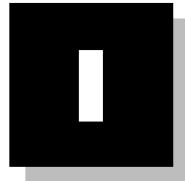
- a. Menurunkan tingkat pengangguran terbuka dengan indikator presentase tingkat pengangguran terbuka, capaian kinerja sampai akhir bulan Desember 2019 adalah meningkat sebesar 1.25% dari target hal ini disebabkan banyaknya perusahaan yang tutup hingga kurangnya lowongan kerja.
- b. Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja dengan indikator:
 1. Persentase pencari kerja yang ditempatkan, capaian kinerja sampai dengan akhir bulan Desember 2019 adalah 126.11% masuk kategori tinggi.
 2. Persentase tingkat kesempatan kerja capaian kinerja sampai dengan akhir bulan Desember 2019 adalah 98.76% masuk kategori tinggi.
 3. Persentase wirausaha baru capaian kinerja sampai dengan akhir bulan Desember 2019 adalah 31.25% masuk kategori rendah.
- c. Meningkatnya kompetensi tenaga kerja dengan indikator Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi capaian kinerja sampai akhir bulan Desember 2019 adalah 121.95% masuk kategori tinggi.
- d. Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan dengan indikator Persentase lembaga kerja yang terakreditasi capaian kinerja sampai akhir bulan Desember 2019 adalah 242.25% masuk kategori sangat baik.
- e. Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha dengan indikator:
 1. Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan capaian kinerja sampai dengan ahir bulan Desember 2019 adalah 102.60 % masuk kategori tinggi.



2. Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan capaian kinerja sampai dengan akhir bulan Desember 2019 adalah 66.25% masuk kategori baik.
- f. Meningkatnya perlindungan sosial bagi tenaga kerja dengan indikator Persentase buruh yang menjadu peserta BPJS ketenagakerjaan capaian kinerja sampai dengan ahir bulan Desember 2019 adalah 97.45% masuk kategori sangat baik

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam di masa akan datang. Pertama pelaksanaan pelatihan dengan pendataan penempatan peserta dilakukan dalam tahun yang sama sehingga pemantauan kurang maksimal, kedua masih terbatasnya kesempatan kerja disektor formal dan masih adanya kesempatan kerja yang tidak bisa terisi karena tidak sesuai kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia industri, ketiga hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini penting dipergunakan sebagai acuan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.





Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang



alam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab, maka perlu adanya pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjaabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodic setiap akhir anggaran. Dalam dunia birokrasi, Akuntabilitas Pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instasni pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tujuan instansi yang bersangkutan.

Mengacu pada Permenpan Nomor 23 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja instansi Pemerintah, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2020 merupakan wujud Akuntabilitas dan Transparansi pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2016-2021 dan Rencana Kinerja Tahunan 2020 yang telah



ditetapkan melalui Penetapan Kinerja Tahun 2020. Penyusunan LKjIP Dinas Tenaga Kerja 2020 ini pada dasarnya merupakan kewajiban yang menjadi keharusan Instansi Pemerintah dalam memberikan penjelasan secara tertulis mengenai pertanggungjawaban terhadap Kinerja / Realisasi yang telah dilakukan selama tahun 2020. Penyusunan LKjIP Dinas Tenaga Kerja tahun 2020 ini pada hakekatnya merupakan kewajiban dan upaya untuk memberikan penjelasan mengenai Akuntabilitas terhadap kinerja yang telah dilakukan selama tahun 2020.

LKjIP tahun 2020 merupakan bagian dari informasi Pengukuran Kinerja dalam melaksanakan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja tahun 2016-2021 adalah dokumen evaluasi dalam mendapatkan umpan balik peningkatan kinerja pelaksanaan berbagai program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, dengan berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai melalui visi, misi, tujuan dan sasaran strategis.

Target kinerja yang harus dicapai Dinas Tenaga Kerja Tahun 2020, yang merupakan penjabaran dari Visi, Misi dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) tahun 2016 - 2021 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2020. Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong Instansi Pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Sebagai bagian dari unsur penyelenggara Pemerintah Kota Batam Dinas Tenaga Kerja dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada public baik yang bersifat teknis maupun non teknis harus dilaksanakan secara transparan dan akuntabel. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja memiliki kewajiban untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada tahun 2020.

1.2 Maksud Dan Tujuan

Maksud penyusunan LKjIP tahun 2020 Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah sebagai penjabaran dari Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja yang



terwujud dalam tingkat keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan pada tahun 2020. Sehingga LKjIP ini dijadikan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka mencapai visi dan misi Organisasi.

Tujuan penyusunan LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2020 adalah bertujuan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Sehingga diharapkan rekomendasi yang dihasilkan dari LKjIP ini dapat menjadi salah satu masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang agar pencapaian program dan kebijakan dapat ditingkatkan dari tahun ke tahun.

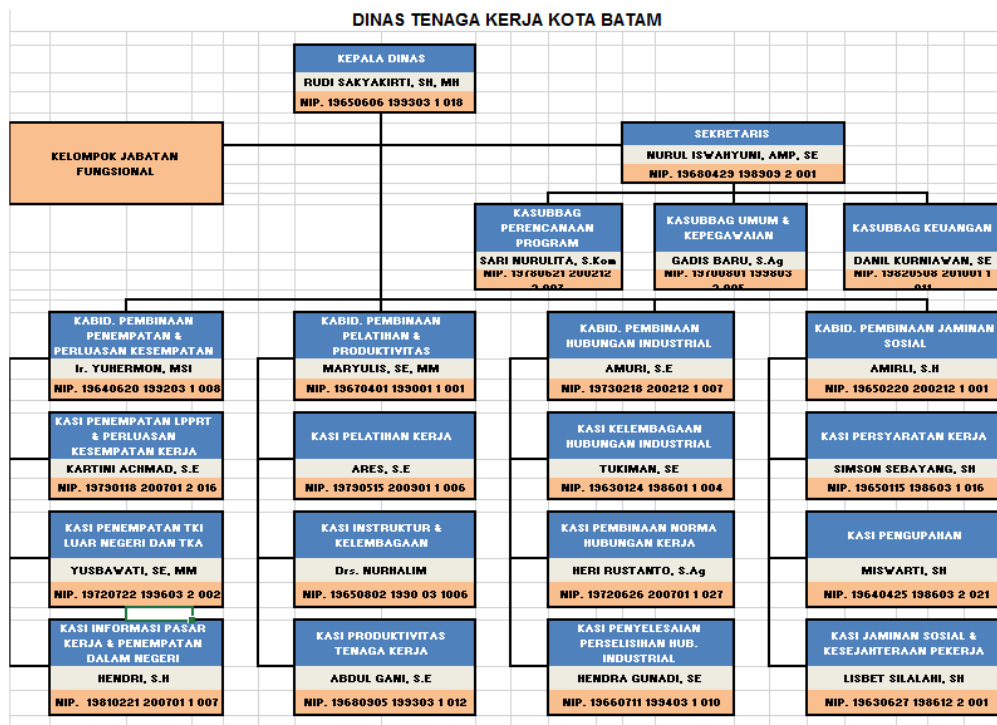
1.3 Data Umum Organisasi

Kelembagaan dalam organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan untuk mencapai keberhasilan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Kelembagaan menyangkut aspek organisasi, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang memadai.

1.3.1 Struktur Organisasi

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Bagan Struktur Organisasi



1.3.2 Tugas Pokok Dan Fungsi

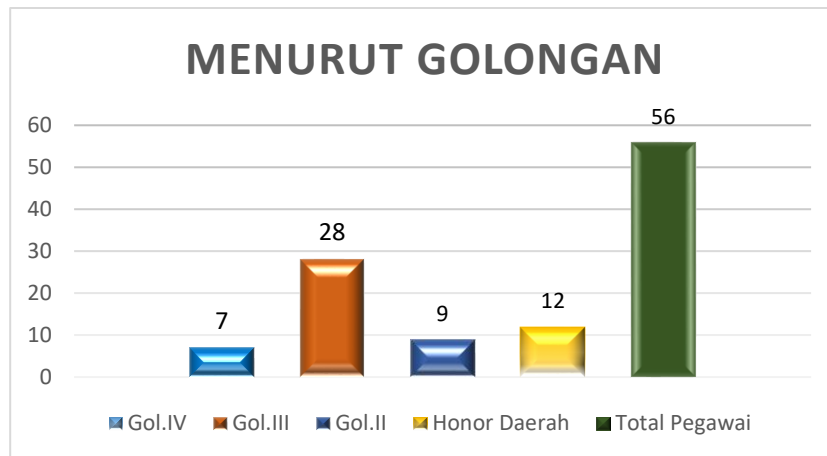
Berdasarkan Peraturan Walikota Batam Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan daerah sesuai dengan kewenangannya. Dalam pelaksanaan tugas pokok, Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan; dan
4. Pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan laporan kegiatan dinas.

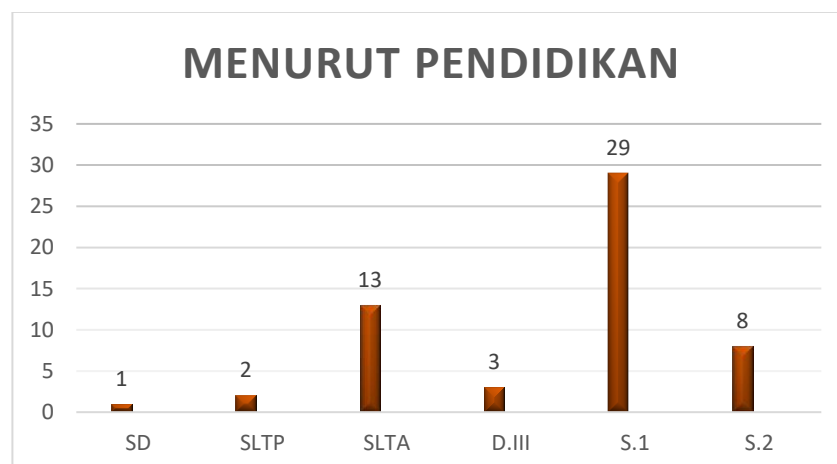
1.3.3 Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam didukung oleh personel / Sumber Daya Manusia sebanyak 56 (lima puluh enam) orang, terinci sebagai berikut:

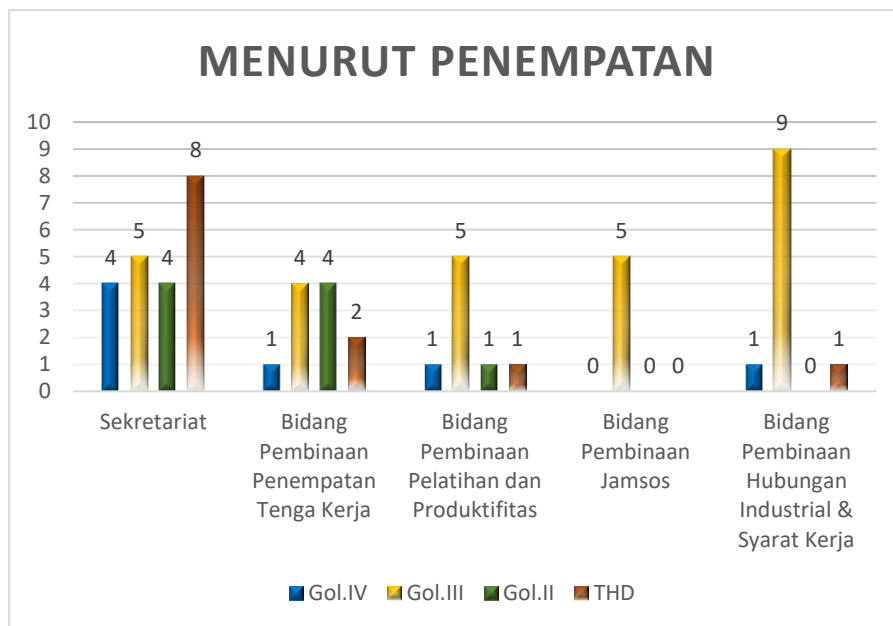
Tabel 1.2
SDM Menurut Golongan



Tabel 1.3
SDM Menurut Pendidikan



Tabel 1.4
SDM Menurut Penempatan



1.3.4. Sarana Dan Prasarana

Sarana dan prasarana (barang Milik / Kekayaan Daerah = BM/KD) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam per 31 Desember 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Sarana dan Prasarana

NO.	URAIAN	SATUAN	KUANTITAS	NILAI (Rp)
1.	Tanah	2,034 m ² 300 m ²	Baik	1.245.099.865
2.	Kendaraan roda 4	4 unit	3 unit Baik, 1 unit Rusak	321.700.000 24.000.000
3.	Kendaraan roda 2	6 unit	6 unit Rusak Berat	29.500.000
4.	Peralatan dan perlengkapan kantor	610 unit	436 unit Baik 174 unit Rusak	2.182.478.820 572.783.880

1.3.5 Keuangan

Anggaran dan Realisasi Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2020 terinci sebagai berikut:

Tabel 1.6
Keuangan

NO.	JENIS BELANJA	TARGET (RP)	REALISASI (RP)	SISA DPA (RP)	%
1.	BELANJA LANGSUNG	10.359.519.085	10.082.689.465	276.829.620	97.33
2.	BELANJA TIDAK LANGSUNG	7.633.853.035	7.149.235.680	484.617.355	93.65
J U M L A H		17.993.372.120	17.231.925.145	761.446.975	95.77

1.4 Sistematika Penyajian

Dalam laporan akuntabilitas ini disajikan data kegiatan maupun sumber pembiayaan yang bersifat strategis, yaitu data kegiatan pembangunan sebagaimana tercantum dalam APBD Tahun Anggaran 2020. Strategis disini dimaksudkan kegiatan yang mempunyai bobot strategis dalam kaitannya dengan pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Laporan akuntabilitas kinerja ini terdiri dari 4 (empat) Bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, Menguraikan tentang : Gambaran Umum Organisasi, Aspek Strategis Organisasi, Dan Sistematika Penyajian

BAB II : Perencanaan Dan Penetapan Kinerja

BAB III : Akuntabilitas Kinerja Menguraikan Tentang :
Pengukuran Kinerja, Evaluasi Dan Analisis Capaian
Kinerja, Serta Akuntabilitas Keuangan

BAB IV : Penutup Menguraikan Tentang Tinjauan Secara
Umum Terhadap Kinerja Yang Telah Dicapai
Termasuk Upaya Strategis Untuk Meningkatkan
Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Di Tahun
Mendatang (Years To Years)





Bab II

PERENCANAAN KINERJA



alam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Rencana Strategis merupakan langkah yang harus dilakukan instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan strategi organisasi. Sebagai instansi yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penanganan bidang Ketenagakerjaan yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2016-2021. Tujuan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2016-2021. Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sesuai tugas pokok dan fungsinya telah menetapkan Perencanaan Kinerja yang berorientasi hasil yang ingin dicapai dalam 5 tahun kedepan. Perencanaan tersebut meliputi visi, misi, tujuan dan sasaran serta cara pencapaian tujuan dan sasaran. Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut dalam tahun 2020 telah ditetapkan rencana dan target kinerja.

2.1 Pernyataan Visi

Visi merupakan tujuan akhir dari keinginan yang dapat menggambarkan atau memberikan cita dan citra yang ingin diwujudkan dan sekaligus memotivasi dan memberi semangat yang senantiasa mewarnai pola pikir dan langkah dalam mengelola keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.

Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam disusun untuk mendukung visi dan misi Pemerintah Kota Batam periode Tahun 2016-2021, dari misi tersebut dalam



pelaksanaannya terdapat 6 (enam) misi Kota Batam yang terkait dengan ketenagakerjaan Misi ke – 2 yaitu :

Mewujudkan SDM daerah yang bertaqwa, berdayasaing dan masyarakat yang sejahtera, dengan tujuan mewujudkan pelayanan bidang Ketenagakerjaan yang unggul, merata, terjangkau berdaya saing dan bertaqwa menuju masyarakat sejahtera.

Oleh karena itu maka Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam Rencana Strategis (Renstra) periode Tahun 2016 – 2021 merumuskan visi untuk lima tahun kedepan adalah :

“Tersedianya tenaga kerja yang kompeten dalam rangka menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis”

Visi ini merupakan cara pandang kedepan, kearah mana Dinas Tenaga Kerja Kota Batam akan diarahkan dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif untuk mencapai tujuan, dalam mengantisipasi tantangan yang akan dihadapi guna mencapai kondisi yang diinginkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam secara terus menerus dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsinya agar tetap dapat eksis dan unggul dengan senantiasa mengadakan perubahan kearah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dengan tahapan terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang senantiasa berorientasi pada pencapaian hasil.

Berdasarkan Visi tersebut diatas mempunyai kata kunci yaitu dengan tenaga kerja yang kompeten dapat mengisi kesempatan kerja yang ada untuk mengurangi pengangguran. Diharapkan rasio pekerja terhadap jumlah penduduk kota Batam dapat mendekati ratio ideal. Dengan demikian pendapatan perkapita penduduk kota Batam dapat menggerakkan perekonomian kota Batam.

Hal tersebut secara berkesinambungan tentu saja harus didukung oleh adanya perlindungan dan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja yang harmonis dan berkeadilan sesuai dengan semangat pelaksanaan otonomi daerah, sehingga diharapkan dapat memberikan kemajuan, kejayaan dan

kesejahteraan yang dicita-citakan melalui pemanfaatan secara berkeadilan, optimal dan terkendali terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki.

Dalam mewujudkan tenaga kerja yang terampil dapat mengisi kesempatan kerja secara profesional, sehingga terjadi hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sadar sepenuhnya dengan tanggung jawab dibidang ketenagakerjaan daerah dalam melaksanakan tugas, yang sangat memerlukan dukungan aparat yang memiliki skill yang handal dan beriman untuk mewujudkan tenaga kerja yang profesional.

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam harus mampu menjadi motivator dan tauladan serta sebagai transformator dalam mewujudkan kebijaksanaan Walikota Batam serta terciptanya tenaga kerja yang handal, profesional dan bermoral, melalui program Pembangunan Kota Batam Tahun 2016 – 2021.

Penjelasan dari Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam “ Tersedianya Tenaga kerja yang kompeten dalam rangka menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis ” dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- 1). ***Tersedianya Tenaga Kerja yang kompeten dalam rangka menciptakan*** adalah suatu keinginan untuk mencapai cita-cita akhir dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu Menciptakan Tenaga kerja yang siap pakai/ bersertifikasi/ Tenaga Ahli yang dapat bersaing dipasar kerja dan usaha mandiri, Siap bersaing dengan Tenaga Kerja Luar Negeri yang menguasai pasar kerja di Kota Batam selama ini.
- 2). ***Hubungan kerja yang harmonis*** adalah tingkah laku sesuai dengan tata susila dan peraturan yang berlaku dalam kehidupan antara pengusaha dengan pekerja di perusahaan.

2.2 Pernyataan Misi

Misi merupakan sesuatu rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi dan harus dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan secara maksimal, yang mencerminkan pandangan organisasi tentang kemampuannya dalam mencapai visi yang telah ditetapkan.

Adapun Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dibagi atas 5 (lima) pernyataan misi dalam rangka mewujudkan visi dimaksud, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja melalui Pelatihan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja.
- 2) Meningkatkan Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja.
- 3) Meningkatkan Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial.
- 4) Terlaksananya Penyelesaian Perselisihan dan Kepatuhan Hukum.
- 5) Mewujudkan pelayanan prima yang didukung oleh sarana dan pasarana perkantoran yang memadai dan sumber daya manusia yang berkualitas.

Penjelasan dari masing masing misi yang telah disusun untuk mewujudkan Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah:

1) Meningkatkan Kompetensi Tenaga kerja melalui Pelatihan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam merupakan unsur organisasi Pemerintah Kota Batam yang diserahkan tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan otonomi daerah serta tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang ketenagakerjaan. Selayaknya Dinas Tenaga kerja Kota Batam harus dapat menempatkan diri sebagai administrator Pemerintah Kota Batam dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelenggarakan roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan melalui struktur organisasi dan tata kerja yang ada didalamnya, dengan meningkatnya kualitas tenaga kerja yang berkompetensi diperlukan dalam rangka memenuhi kesempatan kerja yang tersedia serta menciptakan lapangan kerja baru .sehingga menghasilkan keluaran (output) dan manfaat (outcome) bagi Pemerintah Kota Batam.

2) Meningkatkan Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja

Dinas Tenaga kerja Kota Batam sangat menyadari dengan diberlakukannya UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman



daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Pemerintah Daerah dituntut untuk lebih mampu mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya kepada masyarakat melalui DPRD (Akuntabilitas Publik) dan kepada Pemerintah Pusat (Akuntabilitas Vertikal) sehingga Dinas tenaga kerja Kota Batam harus ikut serta secara aktif dan mengambil peran guna mendukung pelaksanaan Otonomi Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Batam secara nyata dan bertanggungjawab.

Dinas Tenaga kerja Kota Batam senantiasa berusaha untuk menyampaikan informasi lowongan kerja dan ketersediaan tenaga kerja berkompentensi kepada masyarakat dan pengguna tenaga kerja serta pelayanan terhadap perusahaan pengguna tenaga kerja asing dilingkungan Pemerintah Kota Batam dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan ketrampilan dan tingkat pendidikan yang dimiliki.

3) Meningkatkan Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial

Dinas Tenaga kerja Kota Batam merasa perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana hubungan industrial di Perusahaan antara lain : Lembaga kerja sama bipartit , Peraturan perusahaan (PP) , perjanjian kerja Bersama (PKB) Serikat pekerja /Serikat buruh Lembaga kerja sama Tripartit dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan adanya administrasi sarana hubungan industrial yang baik dan berkualitas di perusahaan, akan ada manfaat yang baik pula dan sangat mempengaruhi kinerja suatu unit kerja dalam melaksanakan perencanaan dan pembinaan yang efektif dan efisien guna mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif.

4) Terlaksananya Penyelesaian Perselisihan dan Kepatuhan Hukum

Dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan dengan meningkatkan pembinaan ke perusahaan-perusahaan, pengawasan ke perusahaan-perusahaan dan penegakan hukum bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan perundang-undangan (BAP).

5) Mewujudkan pelayanan prima yang didukung oleh sarana dan prasana perkantoran yang memadai dan sumber daya aparatur yang berkualitas.

Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat ,perlu adanya sarana dan prasarana yang memadai dan sumber daya aparatur yang berkualitas dimana diperlukan aparatur yang mampu melayani ,sesuai dengan bidang masing-masing dan mempunyai integritas tinggi dan tidak KKN.

Untuk dapat mewujudkan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan pernyataan misi sehingga diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dan mengetahui peran dan program – programnya serta hasil yang diperoleh di waktu – waktu yang akan datang.

2.3 Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan merupakan target kualitatif organisasi, sehingga pencapaian target ini dapat merupakan ukuran kinerja faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi. Tujuan sifatnya lebih konkrit daripada misi dan mengarah pada suatu titik terang pencapaian hasil. Dengan adanya pernyataan tujuan, maka akan jelas bagi organisasi mengenai arah yang akan dituju dalam rangka mempertahankan eksistensi dimasa datang. Dengan adanya pernyataan tujuan, maka akan lebih jelas bagi organisasi mengenai arah yang akan dituju dalam rangka mempertahankan eksistensi dimasa datang. Dengan demikian, tujuan merupakan penjabaran secara lebih nyata dari perumusan visi dan misi yang unik dan idealistik berdasarkan atas visi dan misi yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada 5 (lima) tahun mendatang, dimana tujuan tersebut selaras

dengan visi dan misi. Perumusan tujuan menggambarkan hasil-hasil serta manfaat yang akan diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja. Dengan berdasarkan pada hasil analisis lingkungan internal dan eksternal, maka tujuan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dirumuskan sebagai berikut

1. Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja.
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis
3. Terpenuhinya kebutuhan peningkatan pelayanan Administrasi perkantoran, sarana dan prasarana yang memadai.

Berdasarkan perumusan tujuan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, maka dirumuskan sasaran strategis searah dengan tujuan strategis dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Perumusan sasaran strategis yang mengacu pada tujuan strategis dapat dirinci sebagai berikut:

1. Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja. Dalam rangka mewujudkan tujuan ini, maka sasaran strategisnya adalah:
 - 1) Menurunnya tingkat pengangguran terbuka
 - 2) Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja
 - 3) Meningkatnya kompetensi tenaga kerja
 - 4) Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Dalam rangka mewujudkan tujuan ini, maka sasaran strategisnya adalah:
 - 1) Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha.
 - 2) Meningkatnya perlindungan sosial tenaga kerja..
3. Terpenuhinya kebutuhan peningkatan pelayanan Administrasi perkantoran, sarana dan prasarana yang memadai. Dalam rangka mewujudkan tujuan ini, maka sasaran strategisnya adalah:
 - Mengusahakan peningkatan pelayanan administrasi perkantoran dan peningkatan sarana dan prasarana.

2.4 Program Kerja



Program Kerja merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh suatu organisasi. Program Kerja Dinas Tenaga Kerja meliputi :

1. Program Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program ini dimaksudkan untuk peningkatan penyediaan sarana administrasi perkantoran guna menunjang pelayanan administrasi perkantoran, kegiatan ini bersifat rutinitas kantor.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Program ini dimaksudkan untuk peningkatan sarana dan prasarana perkantoran pemerintah.

3. Program Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja

Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan terciptanya usaha mandiri.

4. Program Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis

Program ini dimaksudkan untuk pembangunan/peningkatan sarana dan prasarana perkantoran pemerintah dengan kegiatan antara lain "Penyediaan sarana dan prasarana pendukung perkantoran berupa pengadaan dan pemeliharaan peralatan kantor.

2.5 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban. IKU dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik. IKU perlu ditetapkan oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah sebagai dasar penilaian untuk setiap tingkatan organisasi.

Indikator Kinerja pada tingkat Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing. Indikator kinerja pada unit

kerja (setingkat Eselon I) adalah indikator hasil (*outcome*) dan atau keluaran (*output*) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (*output*) unit kerja dibawahnya. Indikator kinerja pada unit kerja (setingkat Eselon II) sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (*output*). Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Utama

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Persentase tingkat pengangguran terbuka	6.2%
2	Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	70%
		Persentase tingkat kesempatan kerja	50%
		Persentase wirausaha baru	20%
3	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi	82%
4	Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan	Persentase lembaga kerja yang terakreditasi	20%
5	Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha	Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	94%
		Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan	23%
6	Meningkatnya perlindungan sosial bagi tenaga kerja	Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan	76%
7	Terwujudnya kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang efektif, efisien dan berkualitas	Tersedianya sarana dan prasarana administrasi perkantoran	1 tahun
8	Mengusahakan peningkatan sarana dan prasarana serta kesejahteraan aparatur dinas tenaga kerja	Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran	1 tahun

2.6 Perencanaan Kinerja

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk Tahun Anggaran 2020 telah melaksanakan program kegiatan dengan sumber dana dari APBD Kota Batam sebesar **Rp 21.432.318.452,55,-** (Dua puluh satu milyar empat ratus tiga puluh dua juta tiga ratus delapan belas ribu empat ratus lima puluh dua koma lima puluh lima rupiah) kemudian pada APBDP 2020 mengalami rasionalisasi dana menjadi **17.993.372.120.18,-** (Tujuh Belas Milyar Sembilan Ratus Sembilan Puluh Tiga Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Seratus Dua Puluh Koma Delapan Belas Rupiah), guna melaksanakan sasaran strategis sebagaimana yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2016 s/d 2021 yang selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batam tahun 2016 -2021 Adapun sasaran strateg-+is, indikator kinerja dan target yang direncanakan dalam tahun 2020 dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2.2
Perencanaan Kinerja

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Persentase tingkat pengangguran terbuka	6.2%	-
2	Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	70%	-
		Persentase tingkat kesempatan kerja	50%	-
		Persentase wirausaha baru	20%	-
3	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi	82%	Program .: Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Kegiatan .:

				<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja 2. Pelatihan dan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kerja
4	Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan	Persentase lembaga kerja yang terakreditasi	20%	<p>Program : Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan</p> <p>Kegiatan : 1. Kelembagaan Pelatihan Kerja dan Instruktur</p>
5	Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha	Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	94%	<p>Program : Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis</p> <p>Kegiatan : 1. Penyusunan dan Perumusan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Muda (UMSK) Batam</p> <p>2. Operasional LKS Tripartit dan Bimtek LKS Bipartit Kota Batam</p>
		Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan	23%	
6	Meningkatnya perlindungan sosial bagi tenaga kerja	Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan	76%	
7	Terwujudnya kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang efektif, efisien dan berkualitas	Tersedianya sarana dan prasarana administrasi perkantoran	1 tahun	<p>Program : Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran</p> <p>Kegiatan : Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran</p>
8	Mengusahakan peningkatan sarana dan prasarana serta kesejahteraan aparatur dinas tenaga kerja	Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran	1 tahun	<p>Program : Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</p> <p>Kegiatan :</p>

2.7 Penetapan Kinerja

Penetapan kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola.

Agar supaya pencapaian indikator kinerja berjalan dengan baik sebagaimana yang direncanakan perlu suatu komitmen bersama antara pimpinan OPD (Kepala Dinas) dengan Walikota Batam dalam suatu Penetapan Kinerja sebagaimana Tabel 2.3 sebagai berikut :

Tabel 2.3
Penetapan Kinerja APBD 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Persentase tingkat pengangguran terbuka	6.2%	-	-
2	Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	70%	-	-
		Persentase tingkat kesempatan kerja	50%	-	-
		Persentase wirausaha baru	20%	-	-
3	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi	82%	<p>Program : Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan</p> <p>Kegiatan : 1. Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja 2. Pelatihan dan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kerja</p>	<p>Rp . 10.779.875.000,00.-</p> <p>Rp. 4.960.875.000,00.-</p> <p>Rp. 5.005.000.000,00.-</p>

4	Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan	Persentase lembaga kerja yang terakreditasi	20%	Program : Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Kegiatan : 1. Kelembagaan Pelatihan Kerja dan Instruktur	Rp 814.000.000,00.-
5	Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha	Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	94%	Program : Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis Kegiatan : 2. Penyusunan dan Perumusan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Muda (UMSK) Batam 2. Operasional LKS Tripartit dan Bimtek LKS Bipartit Kota Batam	Rp. 368.340.000,00.- Rp. 77.100.000,00.-
		Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan	23%		-
6	Meningkatnya perlindungan sosial bagi tenaga kerja	Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan	76%		-
7	Terwujudnya kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang efektif, efisien dan berkualitas	Tersedianya sarana dan prasarana administrasi perkantoran	1 tahun	Program : Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	



				Kegiatan : Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.767.490.130,00.-
8	Mengusahakan peningkatan sarana dan prasarana serta kesejahteraan aparatur dinas tenaga kerja	Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran	1 tahun	Program : Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Kegiatan : Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 257.550.770,00.-
Jumlah					Rp. 13.250.355.900,00.-

Tabel 2.4
Penetapan Kinerja APBDP 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Persentase tingkat pengangguran terbuka	6.2%	-	-

2	Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	70%	-	-
		Persentase tingkat kesempatan kerja	50%	-	-
		Persentase wirausaha baru	20%	-	-
3	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi	82%	Program : Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Kegiatan : 1. Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja 2. Pelatihan dan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kerja	Rp . 8.656.340.000,00.-
					Rp. 3.350.240.000,00.-
					Rp. 4.760.600.000,00.-
4	Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan	Persentase lembaga kerja yang terakreditasi	20%	Program : Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Kegiatan : 1. Kelembagaan Pelatihan Kerja dan Instruktur	Rp 545.500.000,00.-
5	Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha	Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	94%	Program : Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis Kegiatan :	Rp. 270.225.000,00.-



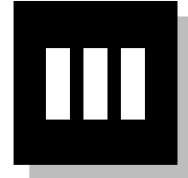
				3. Penyusunan dan Perumusan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Muda (UMSK) Batam	Rp. 194.175.000,00.-
				2. Operasional LKS Tripartit dan Bimtek LKS Bipartit Kota Batam	Rp. 76.050.000,00.-
		Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan	23%		-
6	Meningkatnya perlindungan sosial bagi tenaga kerja	Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan	76%		-
7	Terwujudnya kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang efektif, efisien dan berkualitas	Tersedianya sarana dan prasarana administrasi perkantoran	1 tahun	Program .: Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran Kegiatan .: Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.280.465.100,00.-
8	Mengusahakan peningkatan sarana dan prasarana serta kesejahteraan aparatur dinas tenaga kerja	Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran	1 tahun	Program .: Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Kegiatan .: Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 152.488.985,00.-



Jumlah

Rp. 10.359.519.085,00.-





Bab III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas merupakan perwujudan dari kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah upaya untuk meneguhkan komitmen pemerintah dalam proses penyelenggaraan negara yang baik (good governance) dan akuntabel. LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kota Batam disusun sebagai komitmen dan upaya untuk selalu mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan Dinas Tenaga Kerja sebagai organisasi pemerintah yang akuntabel. Implementasi SAKIP atau manajemen kinerja yang baik tidak terlepas dari fungsi pengendalian yang dilakukan melalui evaluasi kinerja dengan melakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui capaian hasil sehingga dapat dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pengukuran capaian hasil tentunya dibarengi dengan peninjauan terhadap proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut, yang nantinya berguna untuk melakukan berbagai perbaikan-perbaikan yang diperlukan guna penguatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja.

2.1 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu kepada penetapan kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2019 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengukuran data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah.

Adapun hasil pengukuran kinerja yang telah dicapai Dinas Tenaga Kerja Tahun 2020 sebagaimana Tabel 3.1 berikut

Tabel 3.1
Pengukuran Indikator Kinerja Utama

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Persentase tingkat pengangguran terbuka	6.2%	11.79%
2	Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	70%	71.10%
		Persentase tingkat kesempatan kerja	50%	35%
		Persentase wirausaha baru	20%	-
3	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi	82%	100%

4	Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan	Persentase lembaga kerja yang terakreditasi	20%	20%
5	Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha	Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	94%	139.50%
		Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan	23%	25%
6	Meningkatnya perlindungan sosial bagi tenaga kerja	Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan	76%	70%
7	Terwujudnya kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang efektif, efisien dan berkualitas	Tersedianya sarana dan prasarana administrasi perkantoran	1 tahun	100%
8	Mengusahakan peningkatan sarana dan prasarana serta kesejahteraan aparatur dinas tenaga kerja	Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran	1 tahun	100%

Dari tabel diatas menunjukkan pencapaian kinerja utama Dinas Tenaga Kerja adalah naik sebesar 1.25 persen dari target yang ditetapkan. Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja sasaran yaitu persentase tingkat pengangguran terbuka. Indikator ini tidak didukung oleh kegiatan melainkan dengan melakukan koordinasi dengan manajemen perusahaan tentang lowongan kerja yang tersedia secara berkala. Banyaknya perusahaan yang tutup dan tidak membuka lowongan menjadi salah satu penyebab tinggi angka pengangguran terbuka di Kota Batam

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran. Tingkat capaian kinerja masing-masing indikator tersebut disajikan pada table Pengukuran Perencanaan Kinerja Sasaran:

Tabel 3.2
Pengukuran Perencanaan Kinerja

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%(REALISASI/TARGET)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Persentase tingkat pengangguran terbuka	6.2%	11.79%	190.16
2	Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	70%	71.10%	101.6
		Persentase tingkat kesempatan kerja	50%	35%	70.00
		Persentase wirausaha baru	20%	-	-
3	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi	82%	100%	122
4	Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan	Persentase lembaga kerja yang terakreditasi	20%	20%	100
5	Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha	Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	94%	139.50%	148.4
		Persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan	23%	25%	108.7
6	Meningkatnya perlindungan sosial bagi tenaga kerja	Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan	76%	70%	92.11
7	Terwujudnya kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang efektif, efisien dan berkualitas	Tersedianya sarana dan prasarana administrasi perkantoran	1 tahun	100%	100
8	Mengusahakan peningkatan sarana dan prasarana serta kesejahteraan aparatur dinas tenaga kerja	Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran	1 tahun	100%	100

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran. Capaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja tahun 2020 dijelaskan sebagai berikut:

A. Sasaran : Menurunkan tingkat pengangguran terbuka

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja sasaran yaitu persentase tingkat pengangguran terbuka. Indikator ini tidak didukung oleh kegiatan melainkan dengan melakukan koordinasi dengan manajemen perusahaan tentang lowongan kerja yang tersedia secara berkala. Tidak tercapainya target kinerja utama Dinas Tenaga Kerja adalah sebesar 190.16% persen dari target yang ditetapkan disebabkan berbagai faktor diantaranya banyaknya perusahaan yang tutup dan tidak membuka lowongan. Faktor lain yang menjadi pemicu adalah terjadinya wabah penyakit covid-19 di Indonesia menyebabkan lumpuhnya perekonomian tidak hanya di Indonesia melainkan seluruh dunia. Keppres 11 tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (covid-19) menyebutkan bahwa jumlah kasus kematian karena Coronavirus sudah meningkat dan meluas antar wilayah dan antar negara serta memiliki dampak pada kondisi politik, ekonomi, sosial, budaya, hankam dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

B. Sasaran: Tersedianya lapangan kerja dan kesempatan kerja

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui 3 (tiga) indikator kinerja sasaran yaitu persentase pencari kerja yang ditempatkan, persentase tingkat kesempatan kerja dan persentase wirausaha baru.

- ✓ Capaian indikator persentase pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2020 ini masuk tinggi yaitu 101.6%, salah satu hambatan yang dihadapi untuk mewujudkan indikator ini perlu peningkatan pelayanan publik melalui informasi kerja untuk memperluas penempatan tenaga kerja.

- ✓ Capaian indikator persentase tingkat kesempatan kerja pada tahun 2020 ini masuk kategori tinggi yaitu 70%, hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator persentase tingkat kesempatan kerja ini adalah terbatasnya kesempatan kerja di sektor formal dan masih adanya kesempatan kerja yang tidak bisa terisi karena tidak sesuai kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia industri.
- ✓ Capaian indikator kinerja sasaran persentase wirausaha baru pada tahun 2020 ini tidak tercapai, hal ini karena Indikator kinerja ini tidak didukung kegiatan oleh karena refocusing dan realokasi anggaran murni tahun 2020, sehingga terjadinya perubahan struktur belanja pada APBD murni 2020. selain itu untuk mewujudkan indikator ini adalah belum adanya pendampingan terhadap wirausaha baru yang telah dibentuk supaya dapat berkembang dan berfungsi sebagai penyedia/membuka lapangan pekerjaan selain itu

C. Sasaran : Meningkatnya kompetensi tenaga kerja

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja sasaran yaitu Persentase tenaga kerja yang bersertifikasi kompetensi.

- ✓ Capaian indikator kinerja sasaran ini masuk kategori sangat baik yaitu sebesar 122%. Keberhasilan ini besarnya antusias pencari kerja maupun tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi hingga memiliki standar kompetensi yang berdaya saing dalam mengisi peluang kerja di pasar kerja. Untuk mencapai sasaran ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan:
 - a. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja
Target kinerja untuk kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja ditetapkan sebesar 408 orang jumlah pencari kerja yang dilatih dan realisasi capaian adalah sebesar 408 orang sehingga capaiannya adalah 100%.
 - b. Kegiatan Pelatihan dan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kerja
Target kinerja untuk kegiatan Pelatihan dan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kerja ditetapkan sebesar 488 orang jumlah tenaga kerja yang

bersertifikasi kompetensi yang dilatih dan realisasi capaian adalah sebesar 488 orang sehingga capaiannya adalah 100%

D. Sasaran : Meningkatnya kualitas lembaga pelatihan

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja sasaran yaitu Persentase lembaga kerja yang terakreditasi. Capaian indikator kinerja sasaran ini masuk kategori sangat baik yaitu sebesar 100%. Kegiatan pendukung indikator ini yaitu:

- Kegiatan Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja dan Instruktur

Target kinerja untuk Kegiatan Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja dan Instruktur ditetapkan sebesar 35 Skema LPK, 20 Instruktur dan 18 Assesor yang dilakukan pembinaan dan realisasi capaian adalah sebesar 35 Skema LPK, 20 Instruktur dan 18 sehingga capaiannya adalah 100%.

E. Sasaran: Meningkatnya ketenangan bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja sasaran yaitu meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dan persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan.

- ✓ Capaian indikator kinerja meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan masuk kategori tinggi yaitu sebesar 148.4%. Keberhasilan ini dikarenakan upaya preventif melalui pembinaan hubungan industrial kepada pihak perusahaan dan pekerja yang berselisih. Hambatan yang dihadapi dalam pencapaian target indikator persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial adalah belum semua pengusaha dan pekerja memahami mekanisme penyelesaian hubungan industrial.

Kegiatan pendukung indikator meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan yaitu :

- Kegiatan Operasional Kegiatan LKS Tripartit dan Bimtek LKS Bipartit Kota Batam

Target kinerja untuk rapat operasional kegiatan LKS Tripartit dan Bimtek LKS Bipartit Kota Batam adalah 5 kali dalam setahun dan realisasi 5 kali pelaksanaan rapat operasional kegiatan, sehingga capaiannya adalah 100%.

- ✓ Capaian indikator kinerja sasaran persentase perusahaan yang melaksanakan peraturan ketenagakerjaan ini masuk kategori sedang yaitu sebesar 108.7%. Keberhasilan ini dikarenakan upaya pembinaan antara perusahaan dan pekerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan. Indikator kinerja ini tidak didukung kegiatan oleh karena refocusing dan realokasi anggaran murni tahun 2020, sehingga terjadinya perubahan struktur belanja pada APBD murni 2020.

F. Sasaran : Meningkatnya perlindungan sosial bagi tenaga kerja

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja sasaran yaitu Persentase buruh yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan.

- ✓ Capaian indikator kinerja sasaran ini masuk kategori sangat baik yaitu sebesar 92.11% hal ini dikarenakan upaya pembinaan antara perusahaan dan pekerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan. Kegiatan pendukung indikator ini yaitu:
 - ◆ Kegiatan Penyusunan dan Perumusan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kota (UMSK) Batam.
Target kinerja untuk kegiatan Penyusunan dan Perumusan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kota (UMSK) Batam ditetapkan 5 kali dan realisasi capaian adalah sebesar 5 kali sehingga capaiannya adalah 100%

G. Sasaran: Terwujudnya kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang efektif, efisien dan berkualitas

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja sasaran yaitu Tersedianya sarana dan prasarana administrasi perkantoran Kegiatan pendukung indikator ini yaitu :

- Kegiatan Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan dengan uraian sebagai berikut :

Kegiatan Pelayanan Administrasi Perkantoran merupakan kegiatan penunjang yang terdiri dari Honorarium PNS, Non, Narasumber, Belanja peralatan pakai habis; belanja bahan bakar minyak; belanja jasa kantor dan perjalanan dinas yang sifatnya tidak terjadwal. Kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai target atau 100%.

H. Mengusahakan peningkatan sarana dan prasarana serta kesejahteraan aparatur dinas tenaga kerja

Keberhasilan sasaran strategis ini diukur melalui indikator kinerja sasaran yaitu Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran Kegiatan pendukung indikator ini yaitu :

- Untuk indikator kinerja sasaran Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran, didukung oleh kegiatan:

Kegiatan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Sebagai kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana aparatur pengawasan. Pada kegiatan ini telah dilakukan pemeliharaan kendaraan operasional sebanyak 3 unit, pemeliharaan AC, pemeliharaan komputer/laptop, printer, sedot septitank, pemeliharaan scanner, mesin fax, belanja modal rehab bangunan kantor.

3.2 Realisasi Anggaran

Pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun anggaran 2020 sebagai upaya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan adanya dukungan dana sebagaimana tertuang dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Batam sebesar Rp 21.432.318.452.55,00 baik yang dialokasikan dalam anggaran belanja langsung maupun anggaran belanja tidak langsung.

Dana Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Perubahan (APBDP) untuk Daerah Kota Batam Tahun Anggaran 2019 yang telah dikelola seluruhnya sebesar:

➤ Rp. 17.993.372.120,18,- (Tujuh Belas Miliar Sembilan Ratus Sembilan Puluh Tiga Tiga Ratus Tujuh Puluh Dua Seratus Dua Puluh Koma Delapan Belas Rupiah), Sedangkan realisasi sebesar:

➤ Rp. 17.716.542.500,80 (Tujuh Belas Milyar Tujuh Ratus Enam Belas Juta Lima Ratus Empat Puluh Dua Lima Ratus Koma Delapan Puluh Rupiah) 98.46%.

Pada Tahun Anggaran 2020 ini Pemerintah Kota Batam kembali lagi mengalami defisit anggaran sehingga berpengaruh terhadap capaian serapan anggaran terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Tabel 3.3
Serapan Anggaran Tahun 2020

No.	Program/Kegiatan	APBD Murni	APBD Perubahan	Realisasi Keuangan	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.767.490.130,00	1.280.465.100,00	1.206.725.144,00	94.24
	<i>Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran</i>	1.767.490.130,00	1.280.465.100,00	1.206.725.144,00	94.24
2.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	257.550.770,00	152.488.985,00	362.816.500,00	98.55
	<i>Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Aparatur</i>	257.550.770,00	152.488.985,00	362.816.500,00	98.55
3.	Peningkatan Kualitas, Produktivitas, Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja	10.779.875.000,00	8.656.340.000,00	8.556.308.000,00	98.84
	<i>Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja</i>	4.960.875.000,00	3.350.240.000,00	3.296.120.000,00	98.38
	<i>Pelatihan dan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kerja</i>	5.005.000.000,00	4.760.600.000,00	4.715.963.000,00	99.06
	<i>Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja dan Instruktur</i>	814.000.000,00	545.500.000,00	544.225.000,00	99.77
4.	Peningkatan Hubungan Industrial yang Harmonis	445.440.000,00	270.225.000,00	169.375.000,00	62.68
	<i>Penyusunan dan Perumusan Upah Minimum Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kota (UMSK) Batam</i>	368.340.000,00	194.175.000,00	139.075.000,00	71.62
	<i>Operasional Kegiatan LKS Tripartit dan Bimtek LKS Bipartit Kota Batam</i>	77.100.000,00	76.050.000,00	30.300.000,00	39.84
	JUMLAH	13.250.355.900,00	10.359.519.085,00	10.082.689.465,00	97.33

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2020 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2016 – 2021 yang berisi uraian tentang capaian indikator kinerja kegiatan, program dan sasaran yang telah dilaksanakan pada tahun 2020. Berdasarkan pengukuran kinerja 6 sasaran strategis dengan menggunakan 9 indikator sasaran.

Hasil laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2020 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari analisis 6 sasaran, terdapat 9 indikator yang dipilih sebagai tolak ukur. Pada tahun 2020, 5 (lima) indikator yang telah memenuhi target yang ditetapkan atau sebesar 50% dari total indikator. Sementara itu sebanyak 4 (empat) indikator atau sebesar 40% belum memenuhi target. Tidak tercapainya target disebabkan oleh berbagai faktor kendala antara lain:
 - Refocusing dan realokasi anggaran murni tahun 2020, sehingga terjadinya perubahan struktur belanja pada APBD murni 2020.
 - Terjadinya penutupan beberapa perusahaan di Kota Batam sepanjang tahun 2020.

Capaian yang tertinggi pada indikator Meningkatnya persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan presentase 148.4% sementara indikator yang mengalami capaian yang rendah adalah indikator presentase tingkat kesempatan kerja yaitu sebesar 70%.

2. Sasaran yang tidak tercapai adalah Menurunkan tingkat pengangguran terbuka realisasi capaian naik sebesar 11.79%. Hal ini disebabkan iklim industri di Kota Batam tahun 2020 kurang kondusif, banyak perusahaan yang tutup.

4.2 Rekomendasi

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam di tahun mendatang harus ditempuh berbagai upaya strategis guna mengantisipasi kendala atau hambatan yang dapat berpengaruh terhadap nilai indikator kinerja. Upaya strategis pemecahan masalah tersebut adalah:

- 1) Perlu dukungan personil yang bertanggung jawab untuk memperoleh data kinerja agar program dan kegiatan yang dibuat benar-benar mencapai sasaran yang diinginkan sesuai dengan Visi dan Misi yang sudah dituangkan di dalam Renstra.
- 2) Meningkatkan pelaksanaan program dan kegiatan secara terpadu sehingga dapat menghasilkan pekerjaan lebih optimal, tepat sasaran dan tepat waktu.
- 3) Menyiapkan kekuatan sumber daya manusia dalam melaksanakan program dan kegiatan agar kegiatan tersebut menghasilkan kualitas yang baik dan maksimal.
- 4) Melakukan evaluasi secara rutin terhadap kegiatan yang sedang dilakukan sehingga keberhasilan capaian indikator kinerja di tahun-tahun berikutnya dapat ditingkatkan sebagai upaya merealisasikan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dapat terwujud.