

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2025

DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM



Dinas Tenaga Kerja Kota Batam
Jl. Raja Haji No.1 Sekupang-Sungai Harapan
<https://disnaker.batam.go.id>

DAFTAR ISI

2.1	DAFTAR GAMBAR	iii
2.2	Kata Pengantar	iv
2.3	Ringkasan Eksekutif	vi
2.4	Bab I 1PENDAHULUAN.....	1
1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Maksud dan Tujuan	2
1.3	Dasar Hukum	3
1.4	Gambaran Umum	4
1.5	Tugas Pokok dan Fungsi	4
1.6	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	5
1.7	Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	6
1.8	Sarana dan Prasarana.....	9
1.9	Sistematika Penyusunan.....	9
2.5	Bab II 10PERENCANAAN KINERJA	10
2.1	Perjenjangan Strategis.....	10
2.2	Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	10
2.3	Visi dan Misi Kepala Daerah.....	11
2.4	Tujuan Perangkat Daerah	12
2.6	Indikator Kinerja Utama Tahun 2025	13
2.7	Rencana Kinerja Program dan Anggaran Tahun 2025.....	14
2.8	Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2025	15
2.6	Bab III 17AKUNTABILITAS KINERJA.....	17
3.1	Pengukuran Kinerja Tahun 2025	17
3.2	Analisis Kinerja	22
3.3	Analisis Capaian Kinerja dan Perbandingan Kinerja Tahun 2025	22
3.4	Perbandingan Capaian Tujuan Renstra	22
3.5	Perbandingan Capaian Sasaran Renstra.....	23
3.6	Akuntabilitas Anggaran.....	24
2.7	Bab IV 27PENUTUP	27
4.1	Kesimpulan.....	27
4.2	Saran	27
4.3	Rencana Tindak Lanjut	28

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Capaian Kinerja Tahun Anggaran 2025.....	vii
Tabel 2	Tabel 1.1	6
Tabel 3	Tabel 1.2Distribusi PNS Berdasarkan Jenis Kelamin	6
Tabel 4	Tabel 1.3Distribusi PNS Berdasarkan Jenis Jabatan	7
Tabel 5	Tabel 1.4Distribusi PNS Berdasarkan Pendidikan.....	7
Tabel 6	Tabel 1.5Distribusi PNS Berdasarkan Pangkat	7
Tabel 7	Tabel 1.6 Distribusi PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin	8
Tabel 8	Tabel 1.7 Distribusi PPPK Berdasarkan Golongan.....	8
Tabel 9	Tabel 1.8 Distribusi PPPK Berdasarkan Pendidikan	8
Tabel 10	Sasaran PD dan Indikator	13
Tabel 11	Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2025-2029	14
Tabel 12	Tabel 2.4Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	16
Tabel 13	3.1 CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN ANGGARAN 2025	18
Tabel 14	Tabel 3.2Capaian Indikator Kinerja Utama Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2025	20
Tabel 15	Tabel 3.3Capaian Kinerja Program Tahun 2025	21
Tabel 16	Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Tujuan dan Sasaran.....	22
Tabel 17	Tabel 3.5 Realisasi Indikator Sasaran Renstra 2025-2029.....	23
Tabel 18	Tabel 3.6 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 Dengan	23
Tabel 19	Tabel 3.7 Realisasi Anggaran Tahun 2025	24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja	6
--	----------

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 2025 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 PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, serta kriteria pada komponen pelaporan kinerja berdasarkan PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas 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 2025 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 dan Misi Pemerintah Kota Batam khususnya pada misi ketiga Mewujudkan SDM yang Berdaya Saing, Berbudaya, Produktif dan Berakhlak Mulia yang turut didukung 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, 15 Februari 2026
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kota Batam

Yudi Suprpto, SH., MH.
NIP. 19750418 200212 1 006

Ringkasan Eksekutif

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan gambaran tingkat pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah yang diukur berdasarkan indikator kinerja sebagai penjabaran dari visi dan misi Kepala Daerah. Laporan ini mencerminkan tingkat keberhasilan maupun kendala dalam pelaksanaan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Akuntabilitas kinerja organisasi merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan, yang disampaikan secara periodik melalui media pertanggungjawaban resmi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menetapkan tujuan jangka menengah, yaitu:

” MENINGKATKAN KESEMPATAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA”

Sebagai instrumen pengukuran kinerja, pada awal setiap tahun anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menetapkan dan menandatangani Perjanjian Kinerja. Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2025 dirumuskan berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. IKU tersebut mengacu pada dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2025-2029. Indikator Kinerja Utama dirumuskan berdasarkan sasaran strategis, indikator, dan target kinerja, serta dirinci dalam pelaksanaan program dan kegiatan sebagai upaya pencapaian tujuan perangkat daerah. Adapun capaian Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam pada tahun anggaran 2025 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Capaian Kinerja Tahun Anggaran 2025

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahann	Indeks Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja	90.42%	90.42%	100 %
2	Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja- TPAK	70.48%	70.48%	100%

Berdasarkan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Tahun Anggaran 2025, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam melaksanakan 5 program, 15 kegiatan, dan 30 subkegiatan dengan pagu anggaran sebesar Rp 58.864.057.778 (lima puluh delapan milyar delapan ratus enam puluh empat juta lima puluh tujuh ribu tujuh ratus tujuh puluh delapan rupiah). Sesuai dengan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) Tahun Anggaran 2025, dari keseluruhan program dan kegiatan tersebut, realisasi anggaran mencapai Rp 56.631.365.722 (lima puluh enam milyar enam ratus tiga puluh satu juta tiga ratus enam puluh lima ribu tujuh ratus dua puluh dua rupiah) atau sebesar 96.21%, dengan sisa lebih pagu anggaran sebesar Rp. 2.232.692.056 (dua milyar dua ratus tiga puluh dua juta enam ratus sembilan puluh dua ribu lima puluh enam rupiah) atau sebesar 3.79%.

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut diharapkan dapat terus meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dan sinergi seluruh pihak guna mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan yang semakin profesional, transparan, dan akuntabel.

1.1 Latar Belakang

Dalam 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 mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik setiap akhir tahun anggaran. Dalam dunia birokrasi, Akuntabilitas Pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tujuan instansi yang bersangkutan.

Mengacu pada PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, serta kriteria pada komponen pelaporan kinerja berdasarkan PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah dicapai serta menyampaikan LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2025 merupakan wujud Akuntabilitas dan Transparansi pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021-2026 dan Rencana Kinerja Tahunan 2024 yang telah ditetapkan melalui Penetapan Kinerja Tahun 2025. Penyusunan LKjIP Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 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 2025. Penyusunan LKjIP Dinas Tenaga Kerja tahun 2025 ini pada hakekatnya merupakan kewajiban

dan upaya untuk memberikan penjelasan mengenai Akuntabilitas terhadap kinerja yang telah dilakukan selama tahun 2024.

LKjIP tahun 2025 merupakan bagian dari informasi Pengukuran Kinerja dalam melaksanakan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja tahun 2021-2026, 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 2025, yang merupakan penjabaran dari Visi, Misi dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) tahun 2021 - 2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025. 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 publik 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 2024.

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan LKjIP tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah sebagai penjabaran dari Visi dan Misi Pemerintah Kota Batam khususnya pada misi ketiga yaitu Mewujudkan SDM yang Berdaya Saing, Berbudaya, Produktif dan Berakhlak Mulia yang turut didukung oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, yang terwujud dalam tingkat keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan pada tahun 2025. 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 2025 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 Dasar Hukum

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999,tentang penyelenggaraan negara bersih dan bebas dari korupsi,kolusi, dan nepotisme (KKN);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan UndangUndang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
4. Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;

5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi republik indonesia Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Batam;
11. Peraturan Wali Kota Nomor 67 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Inspektorat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Badan Daerah dan Kecamatan (Berita Daerah Kota Batam Tahun 2021 Nomor 863);

1.4 Gambaran Umum

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.

1.5 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Batam Nomor 12 Tahun 2022 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 Wali Kota 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 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.

1.6 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Batam Nomor 28 Tahun 2024 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, dan Sistem Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam terdiri dari :

a. Susunan Organisasi

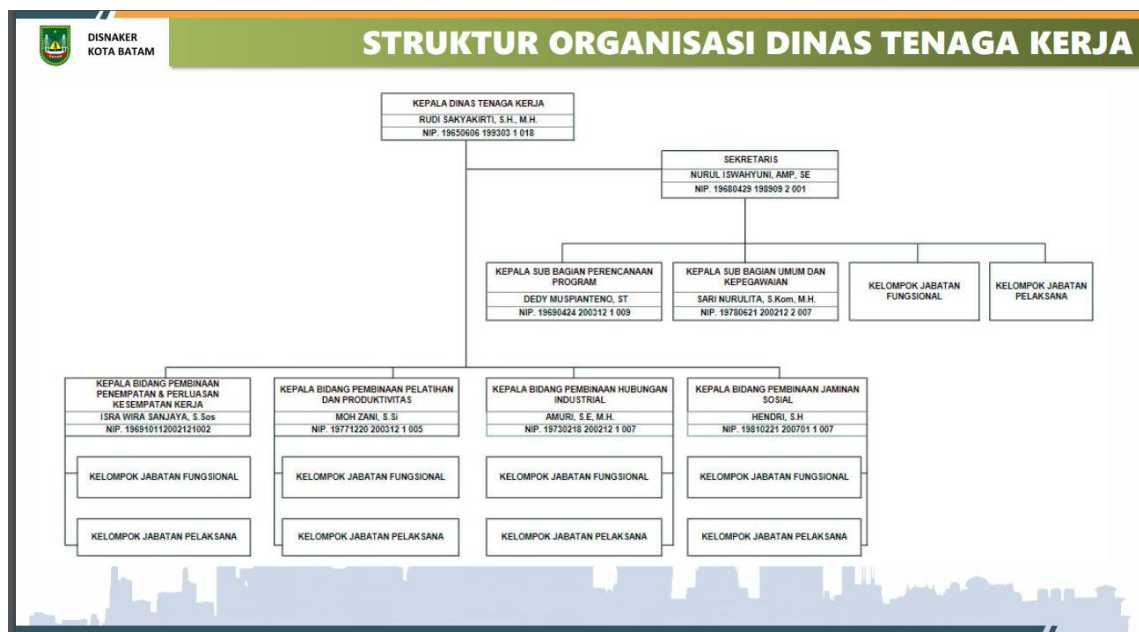
- 1.2 Kepala Dinas
- 1.3 Sekretariat, membawahi :
 - Sub Bagian Perencanaan Program;
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- 1.4 Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- 1.5 Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
- 1.6 Bidang Pembinaan Jaminan Sosial; dan
- 1.7 Kelompok Jabatan Fungsional.

b. Bagan Organisasi

Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Struktur Organisasi dan Tata Kelola (SOTK) Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada bagan organisasi di bawah ini :

Tabel 2 Tabel 1.1

Gambar 1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja



1.7 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan data pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Pemerintah Kota Batam, jumlah PNS Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebanyak 40 orang dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3 Tabel 1.2 Distribusi PNS Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Bidang	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	Sekretariat	5	5	10
2	Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	3	6	9
3	Bidang Pembinaan	3	2	5

No	Bidang	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
	Pelatihan dan Produktivitas;			
4	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial	5	4	9
5	Bidang Pembinaan Jaminan Sosial.	4	3	7
	Total	20	20	40

Tabel 4Tabel 1.3Distribusi PNS Berdasarkan Jenis Jabatan

No	Jenis Jabatan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	Jabatan Struktural	6	2	8
2	Jabatan Fungsional	10	13	23
3	Jabatan Pelaksana	4	5	9
	Total	20	20	40

Tabel 5Tabel 1.4Distribusi PNS Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	S-2	5	5	10
2	S-1	14	12	26
3	D-III	0	1	1
4	SLTA/Kejuruan	1	2	3
	Total	21	19	40

Tabel 6Tabel 1.5Distribusi PNS Berdasarkan Pangkat

No	Golongan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	Pembina Tingkat I - lvb	0	1	1
2	Pembina - IV/a	2	4	6
3	Penata Tingkat I - III/d	8	4	12
4	Penata -III/c	1	4	5
5	Penata Muda Tingkat I/ III/b	3	1	4

No	Golongan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
6	Penata Muda - III/a	4	5	9
7	Pengatur Tingkat I/ II/d	0	1	1
8	Pengatur - II/c	1	0	1
	Total	20	20	40

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Berdasarkan data pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) Pemerintah Kota Batam, jumlah PPPK Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebanyak 22 orang dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 7Tabel 1.6 Distribusi PPPK Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Bidang	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	Sekretariat	8	4	12
2	Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	5	1	6
3	Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;	1	1	2
4	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial	1	0	1
5	Bidang Pembinaan Jaminan Sosial.	1	0	1
	Total	16	6	22

Tabel 8Tabel 1.7 Distribusi PPPK Berdasarkan Golongan

No	Golonngan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	IX	8	5	13
2	VII	3	2	5
3	V	2	0	2
4	I	2	0	2
	Total	15	7	22

Tabel 9Tabel 1.8 Distribusi PPPK Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	S-1	8	5	13
2	D-IV	3	2	5
3	SLTA	2	0	2
4	SLTP	2	0	2
	Total	15	7	22

1.8 Sarana dan Prasarana

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menempati kantor yang beralamat di Jl. Raja Haji, Kompleks Perkantoran Pemerintah Kota Batam Sungai Harapan, Sekupang, Batam. Rekapitulasi sarana dan prasarana pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

1.9 Sistematika Penyusunan

Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 adalah :

BAB I. PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang, maksud dan tujuan, dasar hukum, gambaran umum dan sistematika penyusunan laporan.

BAB II. PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis sebelum dan setelah reuiu, penjabaran visi dan misi, tujuan dan sasaran, kebijakan program, Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Capaian Kinerja Organisasi, Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.

BAB IV. PENUTUP.

Meliputi tinjauan secara umum dengan mengemukakan keberhasilan/kegagalan, permasalahan/kendala yang berkaitan dengan kinerja Inspektorat Kota Batam dan strategi pemecahan masalah untuk meningkatkan kinerja periode berikutnya.

PERENCANAAN KINERJA

Dalam 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 Wali Kota dalam penanganan bidang Ketenagakerjaan yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026, tujuan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2021-2026, 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 2025 telah ditetapkan rencana dan target kinerja.

2.1 Perjenjangan Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam 2025 - 2029 memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang harus dicapai selama lima (5) tahun sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Batam. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Batam 2021-2026 menjadi dasar pembuatan Rencana Kerja (Renja) Program dan Kegiatan yang sesuai dengan Rencana Kerja Jangka Pendek Daerah (RKPD) Tahun 2025 Kota Batam.

2.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Perumusan tujuan dan sasaran Rencana Strategis didasarkan atas rumusan isu - isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Rencana Strategis Perangkat Daerah. Sasaran strategis merupakan hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara spesifik, terukur, relevan/rasional dan dapat dicapai atau dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke

depan. Tujuan Perangkat Daerah merupakan implementasi terhadap sasaran yang ingin dicapai dalam mendukung dan mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah.

2.3 Visi dan Misi Kepala Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Batam Tahun 2025-2029, Visi dan Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Batam sebagai berikut:

Visi RPJMD Kota Batam adalah ***”Batam Kota Madani Yang Inovatif, Berbudaya dan Berkelanjutan Sebagai Pusat Investasi dan Pariwisata”***.

Misi RPJMD Kota Batam adalah sebagai berikut :

1. Mendorong terciptanya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi yang akan menumbuhkembangkan kegiatan investasi dan pariwisata yang berdaya saing global;
2. Mewujudkan Pemerataan Pembangunan Infrastruktur yang Berkelanjutan;
- 3. Mewujudkan kualitas hidup masyarakat yang berdaya saing, produktif dan berakhlak mulia;**
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang good governance;
5. Menjaga kelestarian budaya dan lingkungan dalam mendukung pembangunan berkelanjutan.

Sesuai RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mendukung Misi ke-3 (tiga) Wali Kota dan Wakil Wali Kota Batam yaitu ***“Mewujudkan Kualitas Hidup Masyarakat Yang Berdaya Saing, Produktif dan Berakhlak Mulia”***.

2.4 Tujuan Perangkat Daerah

Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai dari setiap misi Perangkat Daerah, yang dirumuskan bersifat spesifik, realistis, dilengkapi dengan sasaran yang terukur dan dapat dicapai dalam periode yang direncanakan. Tujuan Perangkat Daerah berupa pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai Visi, melaksanakan Misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu-isu strategis daerah yang dihadapi.

Tujuan Perangkat Daerah merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan Misi Kepala Daerah, yang mengandung makna :

- a. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir Rencana Strategis (Renstra);
- b. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin dicapai sesuai tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah;
- c. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu rencana strategis.

Berdasarkan makna penetapan tujuan Perangkat Daerah dan uraian tersebut di atas, dalam mendukung Misi ke-3 (tiga) Wali Kota dan Wakil Wali Kota Batam periode 2025-2029, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menetapkan tujuan jangka menengah yang ingin dicapai yaitu:

“Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja”

dengan Indikator Kinerja Tujuan yaitu : *“Peningkatan kesempatan kerja”*

2.5 Sasaran Perangkat Daerah

Sasaran Perangkat Daerah merupakan hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang akan dicapai. Agar dapat diukur sebuah sasaran diformulasikan ke dalam indikator-indikator yang dirumuskan secara spesifik, terukur, relevan/rasional dan dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu. Sasaran Perangkat Daerah diupayakan untuk dapat dicapai dalam

kurun waktu 1 (satu) tahun yang secara berkesinambungan sejalan dengan capaian tujuan yang ditetapkan dalam rencana strategis organisasi.

Sasaran Perangkat Daerah dapat berupa hasil dari suatu program atau keluaran dari suatu kegiatan. Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025 - 2029 Sasaran jangka menengah yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10 Sasaran PD dan Indikator

No	Sasaran PD	Indikator
1	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja
2	Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja-TPAK

2.6 Indikator Kinerja Utama Tahun 2025

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (core business) yang diemban. IKU dipilih dari serangkaian indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik. IKU perlu ditetapkan oleh pimpinan Pemerintah Daerah sebagai dasar penilaian untuk setiap tingkatan organisasi dan memberikan informasi mengenai sejauh mana keberhasilan organisasi dalam mencapai target kinerja. Indikator Kinerja Utama yang baik menggambarkan dengan jelas dan terukur hasil kinerja yang diharapkan. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja tahun 2025 merupakan sasaran kota seperti yang tertuang pada Perubahan RPJMD Kota Batam Tahun 2025 - 2029 melalui konsep manajemen strategis. Indikator Kinerja Utama yang menjadi tanggung jawab utama Dinas Tenaga Kerja yang secara rinci dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 11 *Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2025-2029*

Tujuan PD	Sasaran PD	Indikator	Formulasi, Cara Menghitung, Sumber Data
Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja		Peningkatan kesempatan kerja	$\frac{\text{Jumlah Orang Yang Bekerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$
	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahann	Indeks Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja	2.1 Survey Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan 2.2 Survey Kepuasan Internal Pelayanan Kesekretariatan
	Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja- TPAK	$\frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Usia Kerja}} \times 100\%$

2.7 Rencana Kinerja Program dan Anggaran Tahun 2025

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah, yang dikoordinasikan oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Program dan kegiatan dirumuskan dengan melakukan penyesuaian antara kebutuhan program dan kegiatan berdasar hasil analisis kinerja dengan arahan prioritas program dan kegiatan menurut Rancangan Awal RKPD, serta mempertimbangkan hasil telaahan Kebijakan Nasional.

Sesuai dengan dokumen Renja (Rencana Kerja) Tahun Anggaran 2025 Dinas Tenaga Kerja Kota Batam melaksanakan melaksanakan 5 Program 15 Kegiatan dan 30 Sub Kegiatan. Adapun alokasi anggaran yang tertuang berdasarkan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA) Tahun Anggaran 2025 Dinas Tenaga Kerja Kota Batam adalah sebagai berikut:

1. Belanja Operasi
 - a. Belanja Pegawai : Rp. 12.093.877.689
 - b. Belanja Barang dan Jasa : Rp. 44.855.486.689
2. Belanja Modal
 - a. Belanja Modal Peralatan dan Mesin : Rp. 614.783.000
 - b. Belanja Modal Gedung dan Bangunan : Rp. 1.185.774.500
 - c. Belanja Modal Jalan, Jaringan Irigasi : Rp. 114.135.900

”Total Anggaran Tahun 2025 : Rp. 58.864.057. 778”

2.8 Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2025

Penetapan Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang memuat penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan tujuan, sasaran, program, dan kegiatan yang disertai indikator kinerja sebagai dasar pelaporan kinerja perangkat daerah. Kinerja yang disepakati tidak hanya terbatas pada hasil kegiatan tahun berjalan, tetapi juga mencakup capaian (outcome) yang seharusnya terwujud sebagai dampak dari pelaksanaan kegiatan pada tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian, target kinerja yang diperjanjikan mencerminkan kesinambungan capaian kinerja dari tahun ke tahun.

Perjanjian Kinerja disusun sebagai bentuk komitmen nyata antara pemberi dan penerima amanah dalam rangka meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur, sekaligus menjadi tolok ukur evaluasi kinerja berdasarkan tugas, fungsi, wewenang, serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian kinerja merupakan pendelegasian tugas dari Kepala Daerah kepada pimpinan instansi untuk melaksanakan program dan kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja beserta target kinerja dan anggaran. Secara umum perjanjian kinerja dibuat dengan tujuan antara lain : Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;

1. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;

2. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan/sanksi;
3. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas;
4. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Adapun Perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2025 diuraikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12 *Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025*

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja _ TPAK	72.41%
2	Meningkatkan Efisiensi dan efektivitas Pelayanan Pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja	90.42%

No	Program	Anggaran	Ket
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 15.420.727.282	APBD
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 118.310.000	APBD
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 41.829.540.012	APBD
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 933.541.484	APBD
5	Program Hubungan Industrial	Rp. 561.939.000	APBD
	Total	Rp. 58.864.057.778	APBD

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 Pemerintah Kota Batam khususnya di Bidang Ketenagakerjaan 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.

3.1 Pengukuran Kinerja Tahun 2025

Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu kepada penetapan kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 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 2025 sebagaimana Tabel 3.1 berikut :

Tabel 133.1 CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN ANGGARAN 2025

NO .	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGE T	REALI SASI	CAPA IAN (%)	KATE GORI	SUMBER DATA
Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Batam							
1.	Menurunnya masalah ketenagakerjaan dan berkurangnya jumlah pengangguran	Persentase tingkat pengangguran terbuka	9,65%	7,68%	125,65%	Sangat Tinggi	BPS / Dinas Tenaga Kerja
2.		Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan	98%	96%	98%	Sangat Tinggi	Bidang Hubungan Industrial / Bidang Pembinaan Jaminan Sosial
3.		Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	18,32%	33,51%	183%	Sangat Tinggi	Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
4.		Persentase tenaga kerja yang terserap dan ditempatkan	52%	52%	100%	Sangat Tinggi	Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

NO .	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	KATEGORI	SUMBER DATA
5.		Persentase Data dan Informasi Perencanaan Tenaga Kerja yang disajikan dalam buku	100%	100%	100%	Sangat Tinggi	Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Tabel 14Tabel 3.2Capaian Indikator Kinerja Utama Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2025

NO.	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2024			2025		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Batam								
1.	Menurunnya masalah ketenagakerjaan dan berkurangnya jumlah pengangguran	Persentase tingkat pengangguran terbuka	9,75%	8,14%	119,78%	9,65%	7,68%	125,65%
2.		Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan	97%	96%	98,97%	98%	96%	98%
3.		Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	16,38%	25,33%	155%	18,32%	33,51%	183%
4.		Persentase tenaga kerja yang terserap dan ditempatkan	51%	51%	100%	52%	52%	100%
5.		Persentase Data dan Informasi Perencanaan Tenaga Kerja yang disajikan dalam buku	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabel 15 Tabel 3.3Capaian Kinerja Program Tahun 2025

No	Program	Indikator Kinerja	Target	Satuan	Realisasi	Capaian
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai SAKIP PD	67.29	%	67.29	100
		Indeks Pelayanan Keskretariatan PD	96	%	96	100
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Data Sektoral Ketenagakerjaan Yang Mencakupi Dalam Profil	100	%	100	100
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompeten	33.44	%	34	100
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Terserap/Ditempatkan	57.33	%	64.10	100
5	Program Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan	7.25	%	85.35	100

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pada tabel diatas dapat diketahui terdapat 6 Indikator Program dengan capaian realisasi 100%.

3.2 Analisis Kinerja

Keberhasilan kinerja pemerintah dapat diukur melalui capaian atas target kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Rumusan tujuan, sasaran serta indikator kinerja yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Tahun 2025, yang kemudian disesuaikan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2025, disusun dengan mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029, yang selaras dengan RPJMD Kota Batam Tahun 2025-2029.

Adapun Indikator Kinerja Utama yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 sebagaimana telah disesuaikan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan APBD Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

3.3 Analisis Capaian Kinerja dan Perbandingan Kinerja Tahun 2025

3.4 Perbandingan Capaian Tujuan Renstra

Perbandingan capaian tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tertuang dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 16 Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Tujuan dan Sasaran

No	Tujuan/Sasaran	Indikator	Target		Realisasi	
			2024	2025	2024	2025
1 T	Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	Peningkatan kesempatan kerja		92.50%		92.50%
2 S1	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja		90.42%		90.42%
3 S2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja-TPAK	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja-TPAK		70.489%		70.489%

3.5 Perbandingan Capaian Sasaran Renstra

Evaluasi terhadap capaian sasaran Renstra dilakukan untuk menilai kesesuaian antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai pada tahun berjalan. Perbandingan ini menjadi dasar dalam mengukur efektifitas pelaksanaan program dan kegiatan, sekaligus memastikan arah kebijakan tetap selaras dengan perencanaan strategis perangkat daerah. Melalui analisis ini, tingkat keberhasilan pencapaian sasaran dapat diidentifikasi secara objektif dan terukur. Perbandingan capaian masing-masing sasaran dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 17 Tabel 3.5 Realisasi Indikator Sasaran Renstra 2025-2029

No	Indikator Kinerja	2024			2025		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja				90.42%	90.42%	100
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja- TPAK				70.489%	70.489%	100

Tabel 18 Tabel 3.6 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2025 Dengan

No	Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi		Target Akhir RPJMD	Progres Capaian
			2024	2025		
1	Meningkatkan kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	Peningkatan kesempatan kerja		92.50%		
2	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan pemerintahan	pemerintahann Indeks Kepuasan Masyarakat di Dinas Tenaga Kerja		90.42%		
3	Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja- TPAK		70.489%		

3.6 Akuntabilitas Anggaran

Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 3 Tahun 2025 tentang Perubahan APBD Kota Batam Tahun 2025 dan Peraturan Wali Kota Batam Nomor 43 Tahun 2025 tentang Penjabaran Perubahan APBD Kota Batam Tahun 2025, alokasi anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2025 sebesar Rp. 58.864.057.778,-. Pada tabel 3.7 ditampilkan alokasi anggaran belanja langsung per Sasaran Pembangunan.

Tabel 19 Tabel 3.7 Realisasi Anggaran Tahun 2025

No	Indikator Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
I	Nilai SAKIP PD	15.420.727.282	14.239.287.756	92.34
	Indeks Pelayanan Kesekretariatan PD			
1.1	Persentase pegawai yang menerima layanan administrasi keuangan	12.164.637.689	11.398.004.171	93.70
1.2	Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	122.770.000	119.832.000	97.61
1.3	Persentase Pemenuhan Pelayanan Umum Perkantoran	499.914.900	466.918.961	93.40
1.4	Persentase realisasi pengadaan barang milik daerah sesuai rencana kebutuhan	1.914.693.400	1.681.280.734	87.81
1.5	Persentase realisasi penyediaan jasa penunjang sesuai perencanaan	397.215.240	285.968.814	71.99
1.6	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	321.496.053	287.283.076	89.36
II	Presentase Data Sektoral Ketenagakerjaan yang mencakupi dalam profil	118.310.000	86.461.000	73.08
2.1	Jumlah dokumen Rencana Tenaga Kerja yang disusun	118.310.000	86.461.000	73.08
III	Persentase besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	41.829.540.012	41.106.918.600	98.27
3.1	Persentase pencari kerja yang mendapatkan	26.690.388.332	26.547.285.100	99.46

No	Indikator Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
	pelatihan berbasis kompetensi			
3.2	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	198.000.000	197.000.000	99.49
3.3	Persentase Jumlah Pekerja yang terfasilitasi dalam peningkatan Produktivitas.	14.941.151.680	14.362.633.500	96.13
IV	Persentase tenaga kerja yang terserap /ditempatkan	933.541.484	757.202.804	81.11
4.1	Persentase angkatan kerja (orang yang bekerja dan pencari kerja) yang terlayani	237.618.144	204.413.056	86.03
4.2	Persentase informasi lowongan kerja yang ditindaklanjuti pencari kerja	575.411.340	507.044.400	88.12
4.3	Cakupan penyebaran informasi perlindungan CPMI dan PMI	120.512.000	45.745.348	37.96
V	Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan	561.939.000	441.495.562	78.57
5.1	Persentase Capaian pengesahan peraturan, perjanjian kerja hubungan industrial dan jaminan sosial serta pengupahan perusahaan tenaga kerja	320.192.000	254.454.000	79.47
5.2	Persentase pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial serta bantuan iuran JKK dan JKM	241.747.000	187.041.562	77.37
	Jumlah	58..864.057.778	56.631.365.722	96.21

Berdasarkan tabel realisasi anggaran tahun 2025, tingkat penyerapan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam belum sepenuhnya mencapai 100%, dengan rincian realisasi sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Nilai SAKIP PD dan Indeks Pelayanan Kesekretariatan PD dengan Pagu Anggaran Rp. 15.420.727.282 dan Realisasi sebesar Rp. 14.239.287.756 dengan Capaian 92.34%.
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja dengan indikator Presentase Data Sektoral Ketenagakerjaan yang mencakupi dalam profil dengan Pagu

Anggaran Rp. 118.310.000 dan Realisasi sebesar Rp. 86.461.000 dengan capaian 73.08%.

3. Program Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator Persentase besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dengan Pagu Anggaran Rp. 41.829.540.012 dan Realisasi Rp. 41.106.918.600 dengan capaian 98.27%.
4. Program Penempatan Tenaga Kerja dengan indikator Persentase tenaga kerja yang terserap /ditempatkan dengan Pagu Anggaran Rp. 933.5541.484 dan Realiasi Rp. 757.202.804 dengan capaian 81.11%
5. Program Hubungan Industrial dengan indikator Persentase penyelesaian masalah ketenagakerjaan dengan Pagu Anggaran Rp. 561.939.000 dan Realisasi 441.495.562 dengan capaian 78.57%.

Meskipun secara umum capaian penyerapan anggaran berada pada kategori baik, masih terdapat selisih yang dipengaruhi beberapa faktor sebagai berikut :

1. Penyesuaian dan revisi anggaran pada tahun berjalan, yang berdampak pada pergeseran jadwal pelaksanaan kegiatan serta tertundanya sebagian belanja hingga akhir tahun anggaran.
2. Faktor eksternal dalam proses pengadaan dan pelaksanaan kegiatan, seperti kesiapan penyedia barang/jasa, keterlambatan penyampaian output pekerjaan, serta dinamika administrasi kontaktual yang mempengaruhi waktu realisasi pembayaran.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat deviasi dari target optimal 100%, tingkat realisasi anggaran yang berada pada kisaran 70-99% menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan tetap berjalan efektif, dengan sisa anggaran lebih disebabkan oleh faktor teknis dan administratif dibandingkan hambatan substansial program.

Penyelenggaraan pemerintah yang baik pada hakekatnya adalah adalah proses perencanaan dan pelaksanaan kebijakan publik berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, efektif dan efisien. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada dasarnya merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan. LkjIP ini memuat target dan kinerja yang dicapai dalam satu tahun perencanaan yang berpedoman pada rencana strategis organisasi.

4.1 Kesimpulan

1. Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tahun 2025 dilakukan terhadap 2 Indikator sasaran strategis. Dari 2 indikator tersebut telah tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat tercapai karena komitmen dari pimpinan dan didukung dengan anggaran yang memadai.
2. Dari sisi pengelolaan anggaran, realisasi penyerapan anggaran dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 mencapai 96.21%, yang juga berada dalam kategori **“Sangat Baik”**, mencerminkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Program dan Kegiatan.
3. Capaian output seluruh Program dan Kegiatan pada Tahun 2025 terealisasi secara menyeluruh, dengan tingkat penyerapan belanja yang optimal sehingga mendukung pencapaian target kinerja organisasi secara efektif.

4.2 Saran

Dalam pelaksanaan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Batam melakukan hal, antara lain :

1. Dalam terwujud dan terlaksana sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan pada Dinas Tenaga Kerja.

2. Diharapkan dapat mendiking pencapaian tujuan dan sasaran serta memberikan gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
3. Melakukan efesiensi dengan anggaran dan target untuk mencapai kinerja yang baik.
4. Peningkatan upaya monitoring dan evaluasi pelaksanaan berbagai program/kegiatan/sub kegaitan yang dilaksanakan agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan.

4.3 Rencana Tindak Lanjut

Sebagai upaya peningkatan kualitas akuntabilitas dan kinerja organisasi, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menetapkan rencana tindak lanjut sebagai berikut :

1. Melakukan reviu dan perumusan kembali target kinerja agar lebih progresif, namun tetap realistis dan terukur sesuai kapasitas organisasi.
2. Mendokumentasikan seluruh kegiatan monitoring dan evaluasi perencanaan kinerja melalui notulen dan agenda rapat rutin sebagai bagian dari pengendalian internal.
3. Menyusun dan memperjelas definisi operasional setiap indikator kinerja dalam dokumen perencanaan agar selaras dengan kebutuhan data yang valid, terukur dan relevan.
4. Melaksanakan pengukuran kinerja secara berjenjang dan berkelanjutan, serta menjadikan hasil evaluasi periode sebelumnya sebagai dasar perbaikan kinerja berikutnya.
5. Menyusun laporan kinerja secara berkala yang memuat analisis komprehensif atas capaian indikator, termasuk faktor pendukung, kendala serta potensi realokasi anggaran.
6. Mengintegrasikan analisis keterkaitan antara pelaksanaan program/kegiatan dengan tingkat pencapaian kinerja dalam setiap laporan evaluasi.
7. Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas penerapan SAKIP secara berkala sebagai upaya penguatan sistem pengendalian kinerja.
8. Menindaklanjuti secara konsisten seluruh rekomendasi dalam laporan hasil evaluasi AKIP guna meningkatkan efektivitas inplementasi SAKIP dan memperkuat budaya kinerja organisasi.

TERIMAKASIH