

**LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP)
T.A. 2019**



**DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN
Jl. Lintas Sumatera-P.Sidempuan
Lingkungan Simaninggir No. 101-103
KOTAPINANG - 21464**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya sehingga kami Dinas Ketenagakerjaan dapat menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2019 dalam rangka Akuntabilitas Kinerja terhadap Rencana Strategis Tahun 2016-2020 dan Rencana Kinerja Tahun 2019 yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun Anggaran 2019 telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sehubungan dengan itu guna mengetahui keberhasilan Program Dinas Ketenagakerjaan disusun laporan kegiatan yang berisikan tujuan, sasaran, hasil yang dicapai, manfaat dan dampak dari kegiatan.

Laporan ini dimaksudkan guna mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dalam Tahun Anggaran 2019 serta untuk dijadikan perbaikan di masa mendatang. Dalam penyusunan laporan ini masih banyak kekurangan, untuk itu kami sangat mengharapkan saran perbaikan untuk penyempurnaan laporan ini.

Kotapinang, Desember 2019

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN



SUTRISNO,SH
PEMBINA TK1
NIP. 19640726 198603 1 006

IKHTISAR EKSEKUTIF

Untuk mewujudkan good governance dan terselenggaranya manajemen pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna, berhasil guna dan bebas dari KKN (korupsi, kolusi, nepotisme) diperlukan system akuntabilitas pada seluruh jajaran aparatur negara.

Untuk dapat melihat tingkat keberhasilan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan, maka perlu dibuat pengukuran kinerja melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Pengukuran kinerja (keberhasilan atau kegagalan) diukur berdasarkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang tertera pada Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2016-2020.

Tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan dituangkan dalam 3 (tiga) program dan 11 (sebelas) kegiatan. Dari capaian terhadap tujuan dan sasaran tersebut, secara umum menunjukkan tingkat keberhasilan dengan rata-rata berhasil. Setelah dilakukan analisis maka didapatkan bahwa dari 3 indikator kinerja menunjukkan bahwa yang memenuhi kriteria sangat tinggi yakni Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan dan Tingkat penyelesaian Persewisihan Hubungan Industrial dan indikator besaran tenaga kerja yang ditempatkan masuk kriteria sedang.

Pencapaian tersebut masih perlu ditingkatkan lagi karena belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan. Banyak faktor yang mempengaruhi/menghambat pencapaian sasaran tersebut antara lain:

1. Masih tingginya angkatan kerja sebagai penyumbang pengangguran;
2. Belum optimalnya kualitas tenaga kerja untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja;
3. Perlindungan tenaga kerja masih kurang.

Tipya yang dilakukakan antara lain:

1. Perlu untuk menahan laju angkatan kerja dengan cara memperpanjang kesempatan sekolah;
2. Pelatihan keterampilan berbasis kompetensi dan kewirausahaan lebih diperbanyak;
3. Melakukan pembinaan dan pendekatan terus menerus kepada pekerja dan pengusaha tentang hak-hak dan kewajibannya;
4. Koordinasi dan konsultasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan RI lebih ditingkatkan.

Untuk masa mendatang, hasil evaluasi dan analisis di atas dijadikan masukan agar pencapaian sasaran sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Gambaran Umum	1
1.2 Isi Strategis	2
1.3 Struktur Organisasi	2
1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	4
1.5 Sumber Daya Manusia	11
1.6 Landasan Hukum	11
1.7 Sistematisasi Penulisan	12
BAB II. RENCANA STRATEGIS	
2.1 Indikator Kinerja Utama	13
2.2 Rencana Strategis	13
2.3 Tujuan dan Sasaran	14
2.4 Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)	16
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Kinerja	18
3.2 Evaluasi Sasaran dan Analisis Kinerja	19
3.3 Permasalahan dan Solusi	22
3.4 Akuntabilitas Keuangan	23
BAB IV. PENUTUP	
4.1 Kesimpulan	24
4.2 Saran	24

Lampiran

Formulir IV : (PPS) Pengukuran Pencapaian Sasaran

Perjanjian Kinerja Tahun 2019

SK IKU Tahun 2019

Rencana Kinerja Tahun 2019

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum

Sesuai dengan tuntutan zaman dan terselenggaranya pemerintahan yang baik, maka setiap organisasi pemerintah diharapkan lebih terbuka dan transparan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini merupakan prasyarat bagi setiap organisasi dalam rangka mencapai pelayanan yang optimal bagi masyarakat dan tentu saja bagi tercapainya tujuan dan cita-cita suatu negara.

Dalam hal ini setiap organisasi pemerintah diwajibkan untuk membuat rencana kerja serta laporan kinerja organisasi sebagai wujud pertanggungjawaban instansi pemerintah dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Laporan kinerja instansi pemerintah sebagaimana di atur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Perunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Sehingga dapat meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab.

Laporan Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi kebutuhan aspirasi masyarakat.

Tujuan pelaporan kinerja adalah:

1. Memberikan informasi kinerja yang akurat kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai.
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

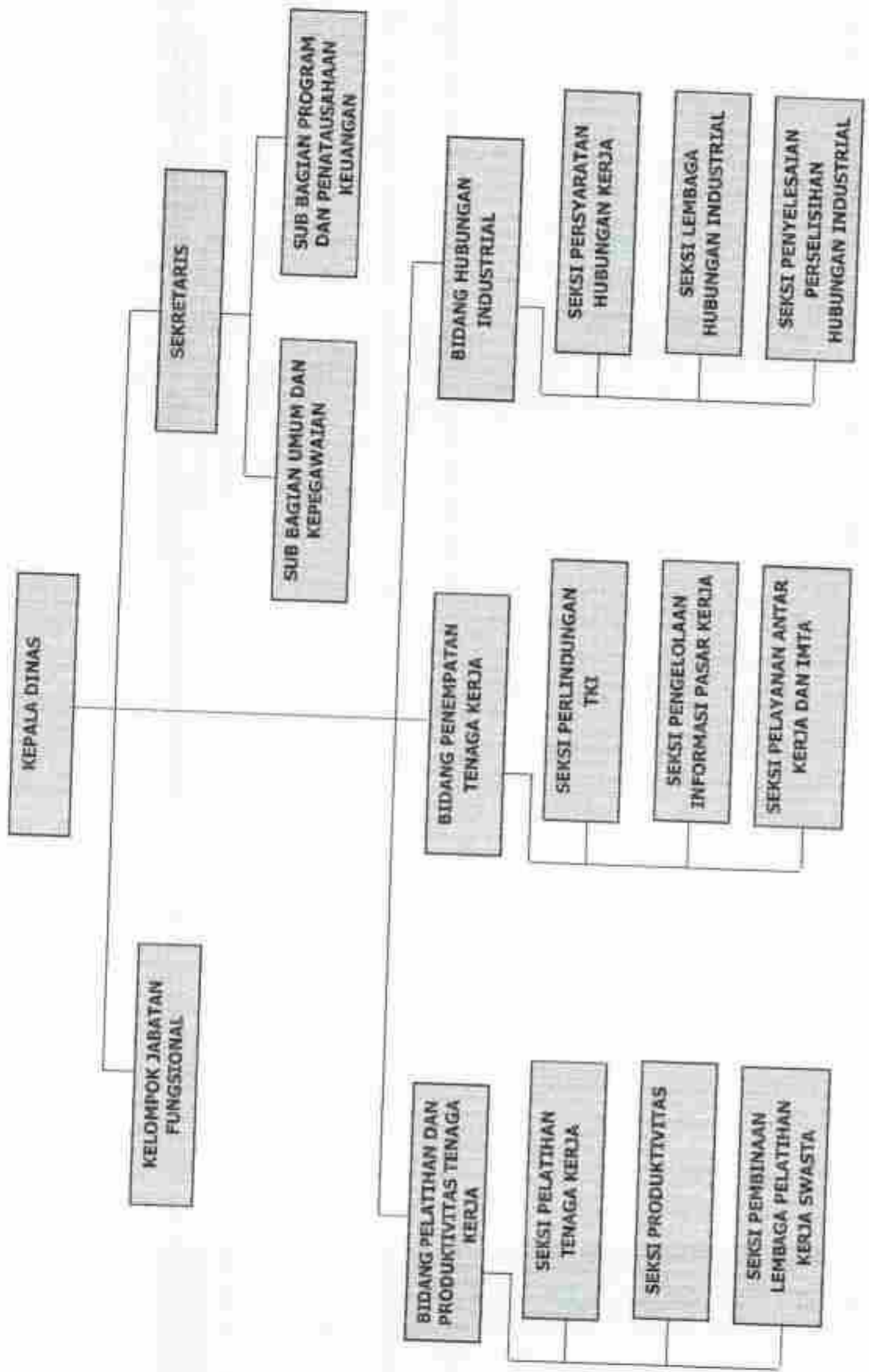
1.2. Isu Strategi

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan mempunyai kewenangan melaksanakan tugas-tugas sesuai mital dan tujuan yang akan dicapai. Adapun isu strategis yang menjadi penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, yaitu:

1. Masih tingginya angka pengangguran
2. Masih rendahnya kualitas dan kompetensi tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja.
3. Perluasan lapangan kerja belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja.
4. Kurangnya pengetahuan pekerja/buruh tentang UU ketenagakerjaan.
5. Kurangnya kesadaran masyarakat tentang peningkatan pelatihan dan bantuan yang diberikan.
6. Kurangnya ASN yang memiliki kompetensi teknis dasar tentang ketenagakerjaan (mediator, pengawas, perencana dan fasilitator)
7. Sarana prasarana penyelenggaraan pelatihan kerja masih minim dan belum sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja.

1.3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 9 Tahun 2016, tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, maka susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan terdiri dari:



1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 9 Tahun 2016, tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dikehendak bahwa tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah:

"Melaksanakan perumusan, kebijakan, penyusunan norma standar, prosedur dan kriteria pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial".

Fungsi :

1. Penyiapan rumusan kebijakan di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial.
2. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial.
3. Penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial.
4. Memberikan bimbingan dan arahan di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial.
5. Pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pelatihan Penempatan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial.
6. Pelaksanaan urusan administrasi Dinas Ketenagakerjaan.

Untuk kelancaran dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala

Dinas dibantu oleh:

1. SEKRETARIAT

Mempunyai tugas Melaksanakan Koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi Dinas Ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, sekretariat mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana program dan anggaran, pengumpulan dan pengelolaan serta pemantauan evaluasi dan pelaporan
2. Penyelenggaraan urusan kebutuhan rumah tangga, hubungan kemasyarakatan
3. Penyelenggaraan urusan keuangan, perbendaharaan dan gaji, akuntansi, verifikasi, ganti rugi dan tindak lanjut hasil pemeriksaan (TLAP).

Sekretariat terdiri dari :

- 1.1 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha, kepegawaian, rumah tangga, tata persuratan dan kersidpan, penyusunan laporan serta pengumpulan pengelolaan dan penyajian data-data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- 1.2 Sub Bagian Program dan Penatausahaan Keuangan mempunyai tugas Melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program dan anggaran serta pengelolaan keuangan, penyiapan bahan penyusunan laporan serta pengumpulan pengelolaan dan penyajian data pada Sub Bagian Program dan Penatausahaan Keuangan

2. BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan penyusunan norma standart, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta penantunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Mempunyai fungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mencakup pelatihan, produktivitas dan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.
2. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mencakup pelatihan tenaga kerja, produktivitas dan pembinaan pelatihan kerja swasta.
3. Penyiapan bahan penyusunan norma standart prosedur dan kriteria di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mencakup pelatihan tenaga kerja, produktivitas dan pembinaan lembaga pelatihan swasta.
4. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mencakup pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, produktivitas dan pembinaan lembaga pelatihan swasta, Perijinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja konsultasi produktivitas pada Perusahaan Kecil dan pengukuran produktivitas tingkat Daerah Kabupaten/Kota.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari:

- 2.1 Seksi Pelatihan Tenaga Kerja, mempunyai tugas :
 1. Menyusun rencana kegiatan pelatihan tenaga kerja mencakup pendataan para pencari kerja, pelaksanaan pelatihan keterampilan terhadap pencari kerja dan pelatihan kewirausahaan terhadap penganggur dan setengah penganggur

2. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan pendataan pencari kerja (pengangguran) pelatihan keterampilan terhadap pencari kerja dan pelatihan kewirausahaan terhadap penganggur dan setengah penganggur
3. Menyiapkan bahan koordinasi di Seksi Pelatihan Tenaga Kerja
4. Membimbing, membagi tugas, memeriksa dan mengevaluasi serta memantau di Seksi Pelatihan Tenaga Kerja
5. Melaksanakan penilaian kinerja pegawai pada Seksi Pelatihan Tenaga Kerja
6. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan yang berkaitan dengan Seksi Pelatihan Tenaga Kerja
7. Melaporkan hasil kegiatan Seksi Pelatihan Tenaga Kerja
8. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang di berikan oleh atasan

2.2 Seksi Produktivitas mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana kegiatan seksi Produktivitas mencakup peningkatan skill dan kemampuan tenaga kerja, pembinaan peningkatan terhadap wirausaha pemula dan pemberian bantuan modal tambahan terhadap wirausaha pemula
2. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan peningkatan skill dan kemampuan tenaga kerja, pembinaan terhadap wirausaha pemula dan pemberian bantuan modal terhadap wirausaha pemula
3. Menyiapkan bahan koordinasi di Seksi Produktivitas
4. Membimbing, membagi tugas, memeriksa, mengevaluasi dan memantau di Seksi Produktivitas
5. Melaksanakan penilaian kerja bagi pegawai di Seksi Produktivitas
6. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan yang berkaitan dengan Seksi Produktivitas
7. Melaporkan hasil kegiatan Seksi Produktivitas
8. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan

2.3 Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana kegiatan pembinaan terhadap pelatihan/kursus-kursus kerja swasta
2. Menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
3. Menyiapkan bahan koordinasi di Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
4. Membimbing, membagi tugas, memeriksa, mengevaluasi dan memantau di Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

5. Melaksanakan penilaian kerja bagi pegawai di Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
6. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan yang berkaitan dengan Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Swasta.
7. Melaporkan hasil kegiatan Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
8. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

3. BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA

Memponyai tugas Melaksanakan penyusunan rumusan dan pelaksanaan kebijakan penyusunan norma standar, prosedur dan kriteria pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan Tenaga Kerja Mempunyai fungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja mencakup pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota, penerbitan ijin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah perlindungan TKI di Luar Negeri (PRA dan purna TKI) penempatan dan perpanjangan IMTA.
2. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja mencakup pelayanan antar kerja, penerbitan ijin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS), pengelolaan informasi pasar kerja, perlindungan TKI di Luar Negeri dan perpanjangan IMTA.
3. Penyiapan bahan penyusunan norma, standar prosedur dan kriteria di Bidang Penempatan Tenaga Kerja mencakup pelayanan antar kerja, penerbitan ijin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS), pengelolaan informasi pasar kerja perlindungan TKI di Luar Negeri dan perpanjangan IMTA.
4. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di Bidang Penempatan Tenaga Kerja mencakup pelayanan antar kerja, penerbitan ijin lembaga penempatan tenaga kerja luar Negeri dan perpanjangan IMTA.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :

- 3.1 Seksi Perlindungan TKI mempunyai tugas :
 1. Menyusun rencana kegiatan perlindungan TKI mulai dari berangkat sampai pulang ke tanah air (pra dan purna TKI).
 2. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan perlindungan TKI mulai dari berangkat sampai pulang ke tanah air (Pra dan Purna TKI).

3. Menyiapkan bahan Koordinasi di Seksi Perlindungan TKI.
 4. Membimbing, membagi tugas, memeriksa dan mengevaluasi dan memantau di Seksi Perlindungan TKI.
 5. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan yang berkaitan dengan Seksi Perlindungan TKI.
 6. Melaksanakan penilaian kerja pegawai di Seksi Perlindungan TKI.
 7. Melaporkan hasil kegiatan di Seksi Perlindungan TKI.
 8. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang di berikan oleh atasan.
- 3.2 Seksi Pengelolaan Informasi Pasar Kerja mempunyai tugas :
1. Menyusun rencana kegiatan seksi informasi pasar kerja mencakup pengumpulan data lowongan kerja, analisis data kerja dan pelaksanaan informasi lowongan kerja ke masyarakat.
 2. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan Seksi Pengelolaan Informasi Pasar Kerja mencakup data lowongan kerja, analisis data kerja dan informasi lowongan kerja ke masyarakat.
 3. Menyiapkan bahan koordinasi di Seksi pengelolaan informasi pasar kerja.
 4. Membimbing, membagi tugas, memeriksa pengevaluasian dan memantau di Seksi Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.
 5. Melaksanakan penilaian kerja di Seksi Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.
 6. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan yang berkaitan dengan pengelolaan Informasi Pasar Kerja.
 7. Melaporkan hasil kegiatan seksi Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.
 8. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.
- 3.3 Seksi Pelayanan Antar Kerja dan IMTA mempunyai tugas :
1. Penyusunan rencana kegiatan Seksi Pelayanan Antar Kerja dan IMTA mencakup penempatan angkatan kerja antar Daerah, antar Negara, penerbitan/perpanjangan IMTA dan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).
 2. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan pelayanan antar kerja dan IMTA mencakup penempatan angkatan kerja antar Daerah, antar Negara, penerbitan/perpanjangan IMTA dan pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).
 3. Menyiapkan bahan koordinasi di Seksi Pelayanan Antar Kerja dan IMTA.
 4. Membimbing, membagi tugas, memeriksa, mengevaluasi dan memantau di Seksi Pelayanan Antar Kerja dan IMTA.
 5. Melaksanakan penilaian kerja pegawai di Seksi Pelayanan Antar Kerja dan IMTA.

6. Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan yang berkaitan dengan Sesi Pelayanan Antar Kerja dan IMTA.
7. Melaporkan hasil kegiatan Sesi Pelayanan Antar Kerja dan IMTA.
8. Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh atasan.

4. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL

Mempunyai Tugas Melaksanakan penyiapan rumusan dan pelaksanaan kebijakan penyusunan, norma, standart, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan Tenaga Kerja Mempunyai fungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial mencakup persyaratan hubungan kerja, lembaga hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja.
2. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial mencakup persyaratan hubungan kerja, Lembaga Hubungan Industrial dan Penyelesaian Hubungan Kerja.
3. Penyiapan bahan penyusunan norma standart prosedur dan kriteria di Bidang Hubungan Industrial mencakup persyaratan hubungan kerja, lembaga hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja.
4. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di Bidang Hubungan Industrial mencakup persyaratan hubungan kerja, lembaga hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :

- 4.1 Seksi Persyaratan Hubungan Kerja mempunyai tugas :
 1. Penyusunan rencana kegiatan Seksi Persyaratan Hubungan Kerja mencakup pembinaan terhadap perjanjian kerja, perjanjian kerja sama dan upah kerja.
 2. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan seksi persyaratan hubungan kerja mencakup pembinaan terhadap perjanjian kerja, perjanjian kerja sama dan upah tenaga kerja.
 3. Menyiapkan bahan koordinasi di Seksi Persyaratan Hubungan Kerja.
 4. Membimbing membagi tugas, memeriksa, mengevaluasi dan memantau di Seksi Persyaratan Kerja.
 5. Melaksanakan penilaian kerja pegawai di Seksi Persyaratan Hubungan Kerja.
 6. Memberi saran dan pertimbangan lainnya yang di berikan oleh atasan.

7. Melaporkan hasil kegiatan Seksi Persyaratan Hubungan Kerja.

4.2 Seksi Lembaga Hubungan Industrial mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana Seksi Lembaga Hubungan Industrial mencakup pemahaman terhadap serikat pekerja dan serikat buruh.
2. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan pelayanan pembinaan terhadap serikat pekerja dan serikat buruh.
3. Menyiapkan bahan koordinasi di Seksi Lembaga Hubungan Industrial.
4. Menyiapkan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, memeriksa, mengevaluasi dan memantau di Seksi Lembaga Hubungan Industrial.
5. Melaksanakan penilaian kerja pegawai di Seksi Lembaga Hubungan Industrial.
6. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan yang berkaitan dengan Seksi Lembaga Hubungan Industrial.
7. Melaporkan hasil kegiatan Seksi Lembaga Hubungan Industrial.
8. Melaksanakan tugas ke dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

4.3 Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana kegiatan Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja mencakup mediasi atas pengaduan pekerja/pengusaha dan penanganan mogok kerja.
2. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan kerja mencakup mediasi atas pengaduan pekerja/pengusaha dan penanganan mogok kerja.
3. Menyiapkan bahan koordinasi di Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.
4. Membimbing, membagi tugas, memeriksa, mengevaluasi dan memantau di Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.
5. Melaksanakan penilaian kerja pegawai di Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.
6. Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan kerja.
7. Melaporkan hasil kegiatan Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.
8. Melaksanakan tugas ke dinas lainnya yang diberikan oleh atasan.

1.5 Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Tahun 2019, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan didukung oleh personil Sumber Daya Manusia sebanyak 10 (Sepuluh) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari 6 (enam) orang laki-laki dan 4 (empat) orang perempuan dengan status kepegawaian seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 11
Komposisi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Labuhanbatu Selatan
Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	PNS - Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	SD	-	-	-	-	-
2	SLTP	-	-	-	-	-
3	SLTA	-	-	-	-	-
4	Sarjana Muda	-	-	-	-	-
5	Sarjana (SI)	-	-	8	2	10
6	Pasca Sarjana	-	-	-	-	-
	Jumlah	-	-	8	2	10

Keterangan : * Data bulan Desember 2019

1.6 Landasan Hukum

Laporan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan disusun berdasarkan :

1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 9 Tahun 2016, tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

1.7 Sistematika Penulisan

Laporan akuntabilitas kinerja ini disusun dengan sistematika sebagai berikut

- BAB I : PENDAHULUAN, menguraikan gambaran umum, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, sumber daya manusia, landasan hukum dan sistematika penulisan.
- BAB II : RENCANA STRATEGIS, menguraikan Indikator Kinerja Utama, rencana strategis, tujuan dan sasaran, perjanjian kinerja
- BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA, menguraikan pengukuran kinerja, capaian kinerja, Evaluasi capaian kinerja, permasalahan, dan akuntabilitas keuangan.
- BAB IV : PENUTUP menguraikan kesimpulan dan saran

BAB II

RENCANA STRATEGIS

2.1 Indikator Kinerja Utama

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan dalam merencanakan program, kegiatan, dan indikator kinerja mengacu pada Indikator Kinerja Utama dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2016-2020. IKU merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berisi indikator kinerja tahunan untuk kurun waktu 2016-2020 yang merupakan penjabaran dari target kinerja RPJMD Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2016-2020.

Berikut adalah IKU Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2016-2020:

Tabel 2.1

Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target
1.	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	Orang	100
2.	Besaran tenaga kerja yang ditempatkan	Orang	300
3.	Angka Perselisihan Hubungan Industrial (Kasus)	%	20

2.2 Rencana Strategis

Petencanaan Strategis menggambarkan tujuan jangka panjang sasaran dan strategi. Dokumen tersebut menyediakan dasar bagi usaha berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menyediakan kerangka untuk rencana dan anggaran tahunan. Sesuai tugas pokok dan fungsinya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan telah mempunyai rencana strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun yaitu untuk tahun 2016-2020. Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan mempunyai visi, misi, tujuan dan sasaran.

2.2.1 Visi

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah "Terwujudnya Tenaga Kerja yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera".

2.2.2 Misi

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbata Selatan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
2. Meningkatkan kesempatan kerja
3. Meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan
4. Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik menuju aparat yang taat hukum dan bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

2.3 Tujuan dan Sasaran

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan 2016-2021, yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah urusan ketenagakerjaan secara keseluruhan. Oleh karena itu diterapkan tujuan dan sasaran bidang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

Tujuan :

1. Menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif sesuai dengan pasar kerja
2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
3. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan penyelesaian kasus PHH/BHK dalam upaya melaksanakan perlindungan tenaga kerja
4. Meningkatnya kualitas kinerja dengan prinsip *good governance* di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan.

Sasaran :

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja.
2. Peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja.
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
4. Meningkatnya kapasitas kinerja birokrasi.

Tujuan dan sasaran jangka menengah Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbata Selatan beserta indikator kerjanya disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.2
 Tujuan dan Sasaran jangka menengah Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhumbatu Selatan Tahun 2016 - 2020

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-					Target Kinerja Akhir
				1	2	3	4	5	
1	Menyiplakan tenaga kerja terampil, produktif sesuai dengan pasar kerja	Meningkatnya kualitas sumber daya manusia tenaga kerja	Tenaga kerja terampil dan produktif	100 Org	100 Org	100 Org	100 Org	100 Org	500 Org
2	Meningkatkan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat pengangguran terbuka	300 Org	300 Org	300 Org	300 Org	300 Org	1.500 Org
3	Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan penyelesaian kasus PHH/PHK dalam upaya melaksanakan perlindungan tenaga kerja	Meningkatnya pembinaan hubungan Industrial dan perlindungan tenaga kerja	Menciptakan iklim investasi yang kondusif dan perituasan kesempatan tenaga kerja	20	20	20	20	20	100%
4	Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip good governance di lingkungan Dinas	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

2.4 Perjanjian Kinerja dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Perjanjian Kinerja adalah lembar / dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjuangkan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014, tidak mengatur tentang RKT, dimana dokumen RKT yang di atur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 ternyata sama dengan lampiran perjanjian kinerja.

Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2019
Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	300 Orang
2.	Peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja	Besaran tenaga kerja yang ditempatkan	300 Orang
3.	Peningkatan pembinaan hubungan Industrial dan perlindungan tenaga kerja	Tingkat penyelesaian Persechuban Hubungan Industrial	20 Kasus

Anggaran belanja langsung tahun 2019 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang di alokasikan untuk pencapaian setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program	Anggaran
1.	Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.363.400.500
2.	Peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja	Besaran tenaga kerja yang ditempatkan	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1.400.014.000

3	Peningkatan perbaikan hubungan Industrial dan perhubungan tenaga kerja	Tingkat penyelesaian Pencapaian Hubungan Industrial	Program Perhubungan Dan Pengembangan Lembaga Kerjasama	848.647.900
Total Anggaran				3.412.063.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan tahun 2019 merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja selama tahun 2019 yang memuat realisasi kinerja dan capaian kinerja atas target-target kinerja yang diperjanjikan pada tahun 2019. Selain itu, realisasi anggaran yang digunakan untuk mencapai sasaran kinerja tahun 2019 disajikan juga dalam bab ini.

Penyajian Laporan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan dibuat sesuai dengan ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi pemerintah. Laporan penilaian ini memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing sasaran dan indikator sasaran yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan (RENSTRA) dan RENJA tahun 2019. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kegiatan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

3.1 Capaian Kinerja

Perangkat daerah Dinas Ketenagakerjaan telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada perjanjian kinerja yang telah disepakati. Kemudian atas hasil pengukuran kinerja dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Untuk mempermudah kategorisasi atas pencapaian sasaran dan kegiatan dengan menggunakan skala penilaian Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 sebagai berikut :

Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
91% ≤ 100%	Sangat tinggi
76% ≤ 90%	Tinggi
66% ≤ 75%	Sedang
51% ≤ 65%	Rendah
≤ 50%	Sangat Rendah

Pencapaian sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2019 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Pencapaian/Realisasi Kinerja Tahun 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi	%	Keterangan
1	Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	100 Orang	155 Orang	155	Sangat Tinggi
2	Peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja	Besaran tenaga kerja yang ditempatkan	300 Orang	210 Orang	70	Sedang
3	Peningkatan pembinaan hubungan Industrial dan perlindungan tenaga kerja	Tingkat penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	20 Kasus	19 Kasus	95	Sangat Tinggi

3.2 Evaluasi Capaian dan Analisis Kinerja

Tahapan akuntabilitas kinerja berikutnya yaitu evaluasi kinerja. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui capaian realisasi, kemajuan dan kendala-kendala yang dijumpai di dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian misi agar dapat dinilai dan dipelajari guna pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Untuk Tahun 2019, capaian kinerja sasaran Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja masuk kriteria sangat tinggi, berikut penjelasan dari indikator tersebut:

Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam rangka mengatasi pengangguran, pelatihan keterampilan mutlak diperlukan guna menyiapkan tenaga kerja terampil, terdidik dan profesional agar memiliki daya saing dalam memasuki dunia kerja atau bahkan dapat menciptakan lapangan kerja baru secara mandiri yang biasa disebut dengan wirausaha. Program ini meliputi kegiatan pendidikan dan pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja.

Tabel 3.2
Pelatihan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2019

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah
1.	Temu	20 Orang
2.	Alat Angkat-angkat	20 Orang
3.	Menjahit Pria	20 Orang
4.	Pelatihan Las	15 Orang
5.	Instansi Listrik Sederhana	10 Orang
6.	Garment Apparel	10 Orang
7.	Servis Refrigerator Au	10 Orang
8.	Teknik Audio	10 Orang
9.	Komputer	10 Orang

Kebutuhan yang begitu besar akan pelatihan keterampilan mendorong OPD untuk semaksimal mungkin mengasahakan keinginan masyarakat akan kebutuhan ini. Meskipun terjadi peningkatan dengan tahun sebelumnya, namun masih banyak peminat yang belum bisa diikuti dalam pelatihan. Hal ini disebabkan belum adanya Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Labuhanbatu Selatan dan belum adanya tenaga instruktur. Dengan begitu banyaknya peminat, maka diadakan seleksi Pendaftar yang memenuhi syarat akan diprioritaskan.

Tabel 3.3
Realisasi Kinerja Tahun 2018 dan Realisasi Target sampai dengan tahun 2019

Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2018	2019			Capaian Rencana sd 2019
		Target	Realisasi	Achievement	
Besaran tenaga kerja yang melampirkan pelatihan	116	100	155	155	94,8%

Berdasarkan target kinerja tingkat capaian 155 orang, melampaui dari target rencana sebesar 100 orang. Sehingga capaian kinerja sebesar 155% dengan kategori sangat tinggi. Menggambarkan bahwa tingkat capaian kinerja tersebut menunjukkan tingkat keberhasilan sangat berhasil. Hal ini disebabkan adanya bantuan yang bersumber dari APBN melalui Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Medan melalui sistem Pelatihan Keliling (MTU) yaitu sistem pelatihan yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih optimal.

Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Tabel 3.4 Pencapaian Kinerja Besaran tenaga kerja yang ditempatkan

Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2018	2019			Capaian Rencana sd 2019
		Target	Realisasi	Achievement	
Besaran tenaga kerja yang ditempatkan	550	300	210	70%	69,13%

Untuk Tahun 2019, target kinerja penempatan tenaga kerja baik formal maupun informal sebanyak 300 orang dengan realisasi sebanyak 210 orang, maka tingkat capaiannya sebesar 70%. Sehingga indikator penempatan tenaga kerja masuk kriteria sedang.

Mengingat bahwa pengangguran di Kabupaten Labuhanbatu Selatan masih relatif tinggi, maka capaian realisasi tersebut belumlah maksimal. Kondisi ini tentu akan menambah beban Dinas Ketenagakerjaan dalam upaya pengurangan tingkat pengangguran. Hal ini ditambah lagi dengan banyaknya jumlah siswa SMA sederajat yang menyelesaikan pendidikannya yang tidak melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi.

Ketidakberhasilan Dinas Ketenagakerjaan memenuhi target tersebut juga disebabkan oleh kurangnya sosialisasi ke masyarakat atau sekolah-sekolah terutama sekolah kejuruan, masih kurangnya kerjasama kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS). Belum terbentuknya Bursa Kerja Khusus, Kurangnya

Koordinasi dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Pemerintah baik pusat, provinsi maupun kabupaten/kota dan belum memberikan pelayanan Informasi Pasar Kerja secara maksimal kepada pencari kerja.

Program Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Tabel 3.5 Pencapaian Kinerja Tingkat penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2018	2019			Capaian Rencana s.d 2019
		Target	Realisasi	% Realisasi	
Tingkat penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	20	20	19	95%	82%

Untuk tahun 2019, berdasarkan target kinerja tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebanyak 20 kasus, dengan realisasi sebesar 19 kasus, maka tingkat capaian sebesar 95%. Sehingga indikator tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk tahun 2019 berdasarkan target kinerja masih tergolong sangat tinggi.

Pencapaian sasaran tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial didukung oleh kegiatan :

1. Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan

Dewan pengupahan Kabupaten Labuhanbatu Selatan dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan keanggotaan terdiri dari wakil dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan perguruan tinggi (ULB dan UNISLA) serta unsur pemerintah yaitu BPS Kabupaten Labuhanbatu, Disperindag, Kepala Bagian Hukum, Bappeda, Dinas Pertanian dan Dinas Ketenagakerjaan. Tujuan kegiatan ini adalah untuk menentukan besaran UMSK Labuhanbatu Selatan. Dengan harapan besaran UMSK bisa meningkat setiap tahunnya. Karena besarnya upah yang diterima juga sangat mempengaruhi kesejahteraan pekerja/buruh.

Tabel 3.6
UMK dan UMSK Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Jenis	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
UMK	2.083.090,00	2.300.000,00	2.500.330,00	2.718.100,00
UMSK	2.290.000,00	2.500.000,00	2.750.000,00	3.023.000,00

2. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kesejahteraan pekerja, kepastian hak dan kewajiban pekerja, pengusaha, juga perbaikan syarat kerja serta untuk memotivasi peningkatan kerja. Selama 2019 terlaksana 3 (tiga) kali sosialisasi. Target sasaran adalah perusahaan, pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Hasil yang dicapai adalah dipahaminya hak-hak serta kewajiban pekerja dan pengusaha maupun SP/SB tentang kepastian upah dan kesejahteraan sesuai undang-undang ketenagakerjaan yang

berlaku sehingga dapat mencegah perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Hasil akhir sosialisasi adalah terbentuk dan terlaksananya sarana hubungan industrial di perusahaan seperti Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dan Tripartit. Berikut tabel pembentukan sarana hubungan industrial.

Tabel 3.7
Pembentukan sarana Hubungan Industrial

Kelengkapan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Sertifikat Pekerja (SP)	8	3	2	7
Peraturan Perusahaan (PP)	-	0	3	7
LKS Bipartit	34	28	20	30
LKS Tripartit	-	1	-	-

Manfaat Program Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja di perusahaan dan mengembangkan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Hasil yang diharapkan adalah peningkatan jumlah tenaga kerja yang semakin sejahtera dan terlindungi hak-hak mereka. Tujuan dari program ini adalah untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja di perusahaan dan mengembangkan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Hasil yang diharapkan adalah peningkatan jumlah tenaga kerja yang semakin sejahtera dan terlindungi hak-hak mereka.

3.3 Permasalahan dan solusi

Permasalahan yang dihadapi terkait dengan pelaksanaan program-kegiatan dalam urusan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

No.	Permasalahan	Solusi
1.	Kualitas tenaga kerja tidak memenuhi kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja.	Mefasilitasi jenis pelatihan yang dibutuhkan pasar kerja.
2.	Produktivitas tenaga kerja masih sangat rendah.	Peningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan mengadakan pelatihan tingkat lanjut. Penambahan tenaga pengajar/instruktur. Perdagangan BIK.
3.	Kurangnya jumlah pemempatan	Meningkatkan Sosialisasi Memberikan Pelayanan lebih maksimal tentang Informasi Pasar Kerja Mendukung kerja sama dengan Lembaga Pemempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) secara intens Membentuk Bursa Kerja Khusus (BKK) di sekolah – sekolah Kejuruan Melakukan koordinasi secara intens dan berkelanjutan dengan Pelaksana Pemempatan Tenaga Kerja Pemerintah baik pusat, provinsi maupun kabupaten/ kota

3.4 Akuntabilitas Keuangan

Pada Tahun 2019, untuk melaksanakan 8 (delapan) program dan 40 (empat puluh) kegiatan, Dinas Ketenagakerjaan mengalokasikan anggaran sebesar Rp 4.633.960.700,00 (belanja langsung) dan untuk gaji pegawai (belanja tidak langsung) dianggarkan sebesar Rp. 1.862.400.610,00. Dari jumlah anggaran tersebut sampai dengan akhir Desember 2019 jumlah belanja langsung terealisasi sebesar Rp. 4.335.056.217,00 (93,55%) dan belanja tidak langsung terealisasi sebesar Rp. 1.615.829.226,00 (86,76%). Anggaran dan realisasi belanja tahun 2019 yang dialokasikan untuk pencapaian kinerja disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Realisasi Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2019

NO	JENIS BELANJA	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	SISA (Rp)	%
1	Belanja Langsung	4.633.960.700	4.335.056.217	298.904.483	93,55
2	Belanja Tidak Langsung	1.862.400.610	1.615.829.226	(126.571.384)	86,76
	JUMLAH	6.496.361.310	5.950.885.443	545.475.867	91,60

Realisasi belanja langsung tahun 2019 yang dialokasikan untuk membiayai program-program untuk mendukung capaian kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.9
Realisasi Anggaran Per Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2019

NO	Sumber	Indikator Kinerja	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja	Bebaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	1.163.400.300	1.102.617.000	94,78
2.	Peningkatan penyerapan kerja dan perhatian kesempatan kerja	Bebaran tenaga kerja yang ditempatkan	1.400.014.600	1.372.854.300	98,06
3.	Peningkatan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	Tingkat penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial	648.647.800	771.487.900	90,91
	JUMLAH BELANJA LANGSUNG PENDUKUNG		3.412.062.700	3.246.959.200	95,16
	TOTAL BELANJA LANGSUNG		4.633.960.700	4.335.056.217	93,60

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan evaluasi akuntabilitas kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja tahun 2019, maka dalam pelaksanaannya program/kegiatan tahun 2019 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan telah memenuhi sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis 2016-2020. Berdasarkan gambaran umum, rencana strategis dan akuntabilitas kinerja yang terdapat dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan, maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut :

4.1 Kesimpulan

Pembangunan bidang ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu pemerintah, masyarakat, pengusaha, pekerja/buruh. Oleh karena itu keberhasilan pembangunan bidang ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara optimal.

Keberhasilan instansi dilihat dari pengukuran kinerja (keberhasilan dan kegagalan) berdasarkan pada pencapaian kinerja/sasaran yang tertera pada Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2016-2020 serta target-target yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Setelah dilakukan analisis maka didapatkan bahwa dari 3 indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan didapatkan indikator Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan dan Tingkat penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memenuhi kriteria sangat tinggi sedangkan indikator Besaran tenaga kerja yang ditempatkan masuk kategori sedang.

Untuk akuntabilitas keuangan, Dinas Ketenagakerjaan mendapat alokasi anggaran (belanja langsung dan belanja tidak langsung) sebesar Rp. 6.496.361.310,00 yang digunakan untuk membiayai kegiatan-kegiatan yang bersumber dari dana APBD Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dari jumlah anggaran tersebut sampai akhir periode Desember 2019 terealisasi sebesar Rp. 5.950.885.443,00 (91,60 %).

Berdasarkan respon dan peran serta dari masyarakat, program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan sangat dibutuhkan. Karena dapat mengurangi angka kemiskinan, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraannya.

4.2 Saran

Untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu Selatan berdasarkan dari hasil pengukuran dan evaluasi

kinerja pencapaian sasaran dan kegiatan, serta-sarana yang dapat dilakukan sebagai masukan antara lain adalah:

- a. Perlu adanya penambahan mata anggaran untuk mendukung proses pelaksanaan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Perlu adanya peningkatan sumber daya manusia di bidang ketenagakerjaan baik kualitas maupun kuantitas melalui pendidikan dan latihan, pengkajian, pengembangan dan pembinaan personal.
- c. Perlu adanya penambahan sarana dan prasarana untuk mendukung operasional kegiatan Dinas Ketenagakerjaan.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2019 Dinas Ketenagakerjaan ini disusun, guna untuk bahan pertimbangan, selanjutnya ditanggap terimakasih.

Kotapinang, Desember 2019

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN



SUTRISNO,SH
PEMBINA TKI
NIP.19640726 198603 1 006

