

LAPORAN KINERJA

DINAS KETENAGAKERJAAN



KABUPATEN SIMALUNGUN
2025

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunianya , penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dapat diselesaikan tepat waktu. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun merupakan wujud pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama Tahun 2024 yang disusun dengan mempedomani Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang memuat Sasaran Strategis, Indikator Kinerja, Target Kinerja dan Realisasi Kinerja yang berorientasi pada Revisi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun Tahun 2016-2021.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun ini telah diupayakan selengkap mungkin, namun demikian tidak terlepas dari kekurangan baik dari penyajian maupun substansi data, untuk itu hasil evaluasi laporan kinerja ini selain memberikan gambaran pencapaian kinerja juga sebagai media evaluasi bagi seluruh aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun untuk dapat meningkatkan kinerja.

Pamatang Raya, Februari 2025

Kepala Dinas Ketenagakerjaan,

Riando Parlindungan Purba, S.Sos., MAP
NIP. 197703181997031001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan menjabarkan capaian kinerja yang telah dilakukan selama tahun 2024 sebagaimana yang tercantum pada Rencana Kinerja 2024 dan yang telah diperjanjikan oleh Kepala Perangkat Daerah pada perjanjian kinerja tahun 2024 dengan tetap berdasar pada Dokumen Perubahan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026.

Dalam rencana kinerja dan perjanjian kinerja 2024 ditetapkan lima sasaran strategis dengan lima indikator kinerja sasaran yaitu, sebagai berikut:

1. Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah;
2. Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industry;
3. Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas tenaga kerja;
4. Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja;
5. Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan Hubungan Industrial di Kabupaten Simalungun.

Berikut rincian capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun:

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	3 %	64,29 %	2.143 %
2	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	3,94 %	6,63 %	168,27 %
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	70,96 %	0	0
4	Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	55,54 %	56,49 %	101,7 %
5	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	81,70 %	82,03%	100,4%

Dalam mencapai kinerja yang ditargetkan dilakukan berbagai upaya yaitu:

1. Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 – 2028 sebagai acuan dalam melaksanakan program/kegiatan bidang ketenagakerjaan untuk lima tahun ke depannya;
2. Melakukan Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi pencari kerja yang ada di Kabupaten Simalungun bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta binaan Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, Balai Besar Pelatihan

Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan serta perusahaan dan instansi/lembaga lainnya yang ada di Kabupaten Simalungun;

3. Mengupayakan Balai Latihan Kerja (BLK) bisa beroperasi kembali yang saat ini SOTK dan Perbubnya telah selesai hanya tinggal pengisian peronil sesuai struktur organisasi yang ada;
4. Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan perusahaan yang melakukan pemagangan dalam rangka meningkatkan kompetensi pencari kerja agar dapat bersaing dalam mengisi lowongan kerja yang tersedia;
5. Penyediaan informasi lowongan kerja melalui fasilitas pelayanan pendaftaran pencari kerja, fasilitas penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja dan perusahaan pemberi kerja;
6. Penyebarluasan informasi lowongan kerja melalui media elektronik (FB Dinas Ketenagakerjaan maupun Grup Dinas) maupun langsung melalui papan pengumuman Dinas Ketenagakerjaan;
7. Melaksanakan sosialisasi dan pembinaan penempatan tenaga kerja kepada perusahaan tentang wajib lapor lowongan dan penempatan serta melakukan kegiatan monitoring lowongan pekerjaan ke perusahaan di wilayah Kabupaten Simalungun;
8. Memberikan layanan pengurusan AK 1 dan pembuatan rekomendasi bagi pencari kerja yang ingin magang atau bekerja di dalam/luar negeri;
9. Melakukan penyuluhan dan bimbingan bagi pencari kerja untuk mengurangi dan mencegah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) / Pekerja Migran Indonesia (PMI) illegal;
10. Melaksanakan kegiatan penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja khususnya bagi siswa/siswi SMK yang akan lulus (biasanya banyak yang langsung ingin bekerja);
11. Meningkatkan dialog secara persuasive dengan para pihak (pengusaha, pekerja, serikat) untuk sekuat tenaga tidak melakukan PHK melalui konsultasi, mediasi dan pembinaan ke perusahaan;
12. Mendorong peningkatan peran Lembaga Kerjasama Bipartit untuk mewujudkan hubungan yang harmonis di perusahaan;
13. Meningkatkan dialog dengan perusahaan, pekerja dan serikat terkait dengan kebijakan pengurangan upah oleh perusahaan harus dengan adanya kesepakatan bersama;
14. Melakukan sosialisasi peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja;
15. Memberikan bantuan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rentan yang ada di Kabupaten Simalungun dengan menggunakan anggaran dari APBD.

Adapun kendala yang dialami adalah :

1. Minimnya data primer maupun sekunder bidang ketenagakerjaan sehingga sulit untuk mengevaluasi dan menyusun program bidang ketenagakerjaan ke depannya;
2. Belum terpenuhinya penerapan tingkat produktivitas tenaga kerja;
3. Belum operasionalnya Balai Latihan Kerja;

4. Minimnya tenaga instruktur swasta maupun pemerintah;
5. Minimnya anggaran untuk pelaksanaan kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi;
6. Belum terbukanya perusahaan yang ada dalam perekrutan tenaga kerja/kebutuhan tenaga kerja;
7. Minimnya SDM Dinas Ketenagakerjaan khususnya untuk jabatan fungsional Pengantar Kerja, Instruktur, dan Mediator;
8. Rendahnya skill/keterampilan pencari kerja;
9. Masih ada perusahaan yang belum menerapkan tata kelola kerja yang layak.

Langkah-langkah yang dilakukan sebagai upaya dalam menyelesaikan kendala yang dialami berupa:

1. Mendokumentasikan kegiatan yang menyangkut bidang ketenagakerjaan khususnya terkait data;
2. Mengupayakan anggaran tersedia untuk pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan ke depannya dengan memasukkannya ke dalam Rencana Strategis dan Rencana Kerja ;
3. Menindaklanjuti Balai Latihan Kerja agar segera beroperasi;
4. Memaksimalkan tenaga instruktur yang ada dan meningkatkan skill/keterampilannya melalui bimtek atau pelatihan;
5. Mengupayakan anggaran baik dari APBD maupun dana lainnya untuk kegiatan PBK;
6. Melakukan pendekatan dan koordinasi dengan perusahaan yang ada terkait kebutuhan tenaga kerja (melalui MoU maupun kerjasama dalam hal pelatihan maupun pemagangan);
7. Penambahan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan untuk memenuhi jabatan fungsional yang kurang/kosong;
8. Pemberdayaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dan BLK Komunitas sebagai wadah pelatihan untuk meningkatkan skill/keterampilan pencari kerja agar dapat bersaing di dunia kerja;
9. Melakukan sosialisasi terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan dan monitoring ke perusahaan-perusahaan untuk mengurangi terjadinya perselisihan;
10. Membuka ruang mediasi bagi pekerja dan pengusaha yang berselisih.

Besarnya anggaran yang digunakan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan seluruh capaian kinerja adalah sebesar Rp. 9.774.738.767,-. Dari Rp. 9.774.738.767 yang telah dialokasikan sebesar Rp. 9.341.864.220,- (95,57%) dengan rincian sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Rp. 3.391.568.159,- dan realisasi sebesar Rp.3.246.580.487,- (95,73%).
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja untuk Tahun Anggaran 2024 mempunyai total anggaran sebesar Rp. 49.999.800,- dan realisasi sebesar Rp. 35.819.800,- (71,64%).
3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan total anggaran sebesar Rp. 5.987.698.608,- dan realisasi sebesar Rp.5.736.939.933,- (95,81%).

4. Program Penempatan Tenaga Kerja dengan total anggaran sebesar Rp. 107.218.400,- dan realisasi sebesar Rp. 104.070.000,- (97,06%).
5. Program Hubungan Industrial dengan total anggaran sebesar Rp.238.253.800,- dan realisasi sebesar Rp. 218.454.000,- (91,69%).

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud dan Tujuan	3
1.3 Landasan Hukum	3
1.4 Kedudukan, Tugas, dan Fungsi serta Struktur Organisasi	4
1.5. Potensi, Isu Strategis dan Permasalahan	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA	11
2.1. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun 2021-2026	11
a. Struktur Program dan Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024	15
b. Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024	166
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	188
a. Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun	188
1. Pengukuran Kinerja	188
2. Analisis Capaian Kinerja	199
3. Realisasi Anggaran	41
BAB IV PENUTUP	433
LAMPIRAN	45
Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	46
Lampiran 2. Piagam Penghargaan Pada Tahun 2024	47
Lampiran 3. Foto Penandatanganan Perjanjian Kinerja	50
Lampiran 4. SK Tim Penyusun LAKIP	52
Lampiran 5. SK Tim Pengumpul Data Capaian Kinerja	53
Lampiran 6. SK Indikator Kinerja Utama (IKU)	54
Lampiran 7. Pohon Kinerja	55
Lampiran 8. Pedoman Teknis Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja	56
Lampiran 9. Pedoman Teknis Perencanaan	57

Lampiran 10. Rencana Aksi	58
Lampiran 11. Jumlah Kegiatan Keseluruhan Yang Mengacu Ke RTKD	59
Lampiran 12. Jumlah Kegiatan Keseluruhan Yang Dilaksanakan di Kabupaten Simalungun Tahun 2024	60
Lampiran 13. Target Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Standar Nasional).....	61.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2021 – 2026.....	12
Tabel 2.	Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun.....	13
Tabel 3.	Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun.....	14
Tabel 4.	Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian sasaran Tahun 2024	15
Tabel 5.	Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024	16
Tabel 6.	Hasil Pengukuran atas Capaian Kinerja Tahun 2024	19
Tabel 7.	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2024	21
Tabel 8.	Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2024	21
Tabel 9.	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2024 dan Target Akhir yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun	22
Tabel 10.	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional	22
Tabel 11.	Analisi Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Sasaran Strategis 1 serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan	23
Tabel 12.	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis 1.....	23
Tabel 13.	Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja Sasaran Strategis 1.....	23
Tabel 14.	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2024	24
Tabel 15.	Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2024.....	25
Tabel 16.	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2024 dan Target Akhir yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun	26
Tabel 17.	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional	27
Tabel 18.	Analisi Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Sasaran Strategis 2 serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan	27
Tabel 19.	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis 2	28
Tabel 20.	Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja Sasaran Strategis 2	29
Tabel 21.	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2024	30
Tabel 22.	Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2024	31
Tabel 23.	Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2024	32
Tabel 24.	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional	33
Tabel 25.	Analisi Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan	

	Kinerja Sasaran Strategis 4 serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan	33
Tabel 26.	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis 4	34
Tabel 27.	Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja Sasaran Strategis 4	35
Tabel 28.	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2024	36
Tabel 29.	Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2024	36
Tabel 30.	Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2024	37
Tabel 31.	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional	38
Tabel 32.	Analisi Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Sasaran Strategis 5 serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan	38
Tabel 33.	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis 5	39
Tabel 34.	Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja Sasaran Strategis 5	40
Tabel 35.	Realisasi Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kab. Simalungun Tahun 2024.....	41
Tabel 36.	Perbandingan Capaian Realisasi Anggaran Tahun 2021-2024.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun	8
Gambar 2.	Foto Kegiatan Publikasi dan Evaluasi Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun	20
Gambar 3.	Foto Dokumen Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan	25
Gambar 4.	Foto Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja ..	31
Gambar 5.	Foto Kegiatan Bidang Hubungan Industrial	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara umum pembangunan merupakan sebuah proses yang direncanakan dalam rangka mencapai kondisi yang lebih baik dibandingkan keadaan sebelumnya. Aspek pembangunan meliputi sosial, budaya, ekonomi dan politik, sampai pada perkembangan mutakhir adanya penyelarasan dengan konservasi lingkungan untuk mendorong pembangunan yang bersifat berkelanjutan serta semangat untuk menempatkan manusia sebagai tujuan pembangunan. Lebih lanjut lagi, pembangunan yang dilakukan harus mendukung pelaksanaan pembangunan di tingkat nasional untuk mencapai cita-cita bersama sebagai satu bangsa. Implikasinya pembangunan daerah Kabupaten Simalungun juga harus mulai diselaraskan dengan skema pembangunan Republik Indonesia.

Pembangunan yang dilaksanakan oleh semua daerah dan nasional tertuang dalam konstitusi yang merupakan upaya komponen semua bangsa yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan bernegara sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan berdasarkan Pancasila. Pencapaian tujuan ini dilaksanakan secara bertahap, mulai dari tahapan yang bersifat jangka panjang, menengah, dan tahun yang telah diamanatkan secara lebih tegas dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2006 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan telah ditindaklanjuti dengan beberapa aturan-aturan pelaksanaan dan teknis.

Arah kebijakan pembangunan Kabupaten Simalungun ditujukan untuk mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2024 adalah **“RAKYAT HARUS SEJAHTERA’**, dengan prioritas pembangunan penciptaan landasan yang kokoh untuk pelaksanaan pembangunan, penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai prinsip-prinsip good governance yang efektif, efisien, transparan, akuntabel dan memiliki visi strategis dalam penegakan dan pelaksanaan pembangunan.

Berdasarkan visi tersebut di atas, maka misi Bupati dan Wakil Bupati Simalungun Kabupaten Simalungun dirumuskan di dalam 10 misi yaitu :

1. Pemulihan Ekonomi
2. Pemulihan Kesehatan
3. Penerapan GCG (Good and Clear Government)
4. Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan
5. Pengembangan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
6. Peningkatan Pertanian dan Sistem Agribisnis
7. Peningkatan Kualitas Infrastruktur
8. Peningkatan Kualitas Generasi Muda/Milenial
9. Restruktur Anggaran (Perbaikan Postur APBD)

10. Restruktur Organisasi dan Reformasi Birokrasi

Makna dari Misi tersebut yang berkenaan langsung dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun terdapat pada Misi ke delapan Peningkatan Kualitas Generasi Muda/Millennial dengan penegasan pada point (a) : ***“Mengaktifkan kembali Balai Latihan Kerja dan membuka Balai Latihan Kewirausahaan bagi generasi muda/millennial”***.

Penduduk usia kerja (PUK) di Kabupaten Simalungun pada Tahun 2023-2028 diperkirakan akan mengalami penambahan sebanyak 26.130 orang. Pada Tahun 2023 jumlah PUK diperkirakan sebanyak 658.236 orang dan pada tahun 2028 diperkirakan meningkat menjadi sebanyak 684.366 orang. Peningkatan jumlah PUK ini pada dasarnya dipengaruhi oleh banyaknya tingkat kelahiran dan migrasi masuk.

Dalam periode tahun 2023 - 2028, jumlah angkatan kerja di Kabupaten Simalungun diperkirakan akan terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2023, diperkirakan jumlah angkatan kerja sebanyak 462.648 orang dan pada tahun 2028 menjadi sebanyak 494.094 orang. Diperkirakan selama periode tersebut akan mengalami pertambahan jumlah angkatan kerja sebesar 30.446 orang orang (6,8%).

Penciptaan kesempatan kerja merupakan salah satu langkah untuk penanggulangan pengangguran. Semakin banyak kesempatan yang tercipta menyebabkan rendahnya atau berkurangnya pengangguran. Penciptaan kesempatan kerja di berbagai sektor atau lapangan usaha sangat diharapkan sehingga memberikan peluang kepada penduduk untuk bekerja.

Selama periode tahun 2023-2028 diperkirakan di Kabupaten Simalungun akan terbuka kesempatan kerja sebanyak 35.990 orang yaitu sebanyak 438.037 orang pada tahun 2023 dan terus meningkat menjadi sebanyak 474.027 orang pada tahun 2028. Perkiraan kesempatan kerja ini diharapkan dapat terealisasi dengan proses pembangunan daerah yang terus berjalan dan melalui pertumbuhan ekonomi yang stabil yang didukung oleh kebijakan pemerintah daerah yang pro pada penciptaan kesempatan kerja serta kondisi yang kondusif di semua bidang.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dalam visinya yang mengacu pada Tugas Pokok dan Fungsi seperti tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 7 Tahun 2017 adalah : **“TERWUJUDNYA TENAGA KERJA YANG MANDIRI, PRODUKTIF DAN BERDAYA SAING”**.

Dengan Visi tersebut diharapkan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun mampu melahirkan tenaga kerja generasi muda/millennial yang mandiri, produktif, dan berdaya saing khususnya bagi tenaga kerja yang belum masuk pada dunia kerja, dalam hubungan kerja sesuai dengan keahlian dan kompetensi di bidangnya baik sebagai wirausaha maupun usaha mandiri. Demikian juga bagi tenaga kerja yang bekerja atau akan bekerja pada sektor formal dalam hubungan kerja harus mampu mandiri, produktif dan mempunyai daya saing di bidangnya yang akan diminati oleh pengusaha.

Melihat kepada Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Simalungun, Dinas Ketenagakerjaan dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan dan perwujudan tujuan yaitu

munculnya tenaga kerja generasi baru/millennial yang mandiri, inovatif, dan berdaya saing tinggi berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024 merupakan gambaran capaian kinerja yang dilaksanakan sebagai perwujudan akuntabilitas dan transparansi program dan kegiatan di bidang perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan mempedomani Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024 ini adalah sebagai wujud pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun. Dari laporan ini diharapkan dapat diperoleh suatu simpulan pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, bahan analisis dalam rangka meningkatkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun di tahun-tahun berikutnya. Hal ini berkaitan erat dengan tujuan dan fungsi utama LKIP yaitu sebagai media pertanggung jawaban dan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Penyusunan LKIP Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan, berdasarkan pengukuran kinerja tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

1.2. Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja ini disusun dengan tujuan untuk:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun untuk meningkatkan kinerjanya;
3. Sebagai penjabaran visi dan misi pemerintah Kabupaten Simalungun;
4. Sebagai bahan evaluasi akuntabilitas SKPD perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien, dan berkelanjutan di masa mendatang;
5. Untuk memberikan gambaran pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan.

1.3. Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024, mengacu pada beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar penyusunan, yaitu sebagai berikut:

1. Undang _ Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

2. Undang – Undang No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang – Undang No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan Negara;
4. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 53 Tahun 2014 tentang Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kab. Simalungun Tahun 2021 No. 4);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 2 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Simalungun Tahun 2024 Nomor 2 Tanggal 4 Januari 2024);
11. Peraturan Bupati Simalungun No. 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun;
12. Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024;
13. Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024, (Berita Daerah Kabupaten Simalungun Tahun 2024, Nomor 560) Tanggal 04 Januari 2024;
14. Peraturan Bupati Simalungun Nomor 10 Tahun 2024 tanggal 19 April 2024 tentang Pergeseran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024;
15. Peraturan Bupati Simalungun Nomor 31 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Simalungun Nomor 1 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Simalungun Tahun Anggaran 2024 (Berita Daerah Kabupaten Simalungun Tahun 2024 Nomor 668) Tanggal 20 September 2024.

1.4. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi, serta Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Simalungun Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun merupakan unit kerja yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Simalungun.

2. Tugas

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun memiliki tugas yaitu : membantu Bupati melaksanakan urusan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah; dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

3. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun mempunyai fungsi :

1. Menyusun kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan;
2. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan;
3. Membina dan melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan;
4. Melaksanakan tugas lain yang bersifat kedinasan.

4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun berdasarkan Peraturan Bupati No. 12 Tahun 2023 terdiri dari :

a. Kepala Dinas

Tugas dan fungsinya,

1. menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas;
2. menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis dinas sesuai dengan kebijakan umum Pemerintah Daerah;
3. menyelenggarakan perumusan dan penetapan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan;
4. menyelenggarakan penetapan program kerja dan rencana pembangunan tenaga kerja;
5. menyelenggarakan fasilitas yang berkaitan dengan penyelenggaraan program Kesekretariatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja; serta Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
6. menyelenggarakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Dinas;
7. menetapkan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Perjanjian Kinerja (PK) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas;

8. menetapkan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Dinas;
 9. menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan (SP), Survei Kepuasan Masyarakat (SRM) dan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) Dinas;
 10. mengoordinasikan Penyusunan dan Implementasi Agenda Reformasi Birokrasi;
 11. merumuskan serta menetapkan kebijakan teknis bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 12. menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis kerja;
 13. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
 14. menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
- b. Bidang Sekretariat
- Tugas dan fungsinya:
1. membantu kepala dinas dalam penyusunan kebijakan yang menjadi kewenangan dinas, pengoordinasian pelaksanaan tugas kedinasan, penyusunan program, keuangan serta pelayanan administrasi umum dan kepegawaian di lingkungan Dinas.
 2. penyusunan rencana kerja kesekretariatan;
 3. penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan;
 4. penyelenggaraan pengendalian pelaksanaan kegiatan pelayanan umum dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 5. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai ruang lingkupnya tugasnya; dan
 6. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Sekretariat
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Tugas dan fungsinya, :
1. pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
 2. pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 3. pengoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
 4. pelaksanaan pemberian izin kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
 5. penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 6. pengoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 7. pengoordinasian pengukuran produktivitas tingkat Daerah;
 8. pengoordinasian pemantauan tingkat produktivitas; dan
 9. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.
- d. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja tugas dan fungsinya :

1. Pengkoordinasikan pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
2. Pengkoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
3. Pengkoordinasian perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
4. Pelaksanaan verifikasi pemberian izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
5. Pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
6. Pengkoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
7. Pengkoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
8. Pengkoordinasian pelayanan penandatanganan perizinan kerja;
9. Pengkoordinasian penyelesaian permasalahan TKI Pra dan Purna penempatan;
10. Pengkoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
11. Pelaksanaan pemberdayaan TKI Purna; dan
16. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan

Adapun struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun bila digambarkan dalam bentuk bagan dapat dilihat pada gambar berikut :

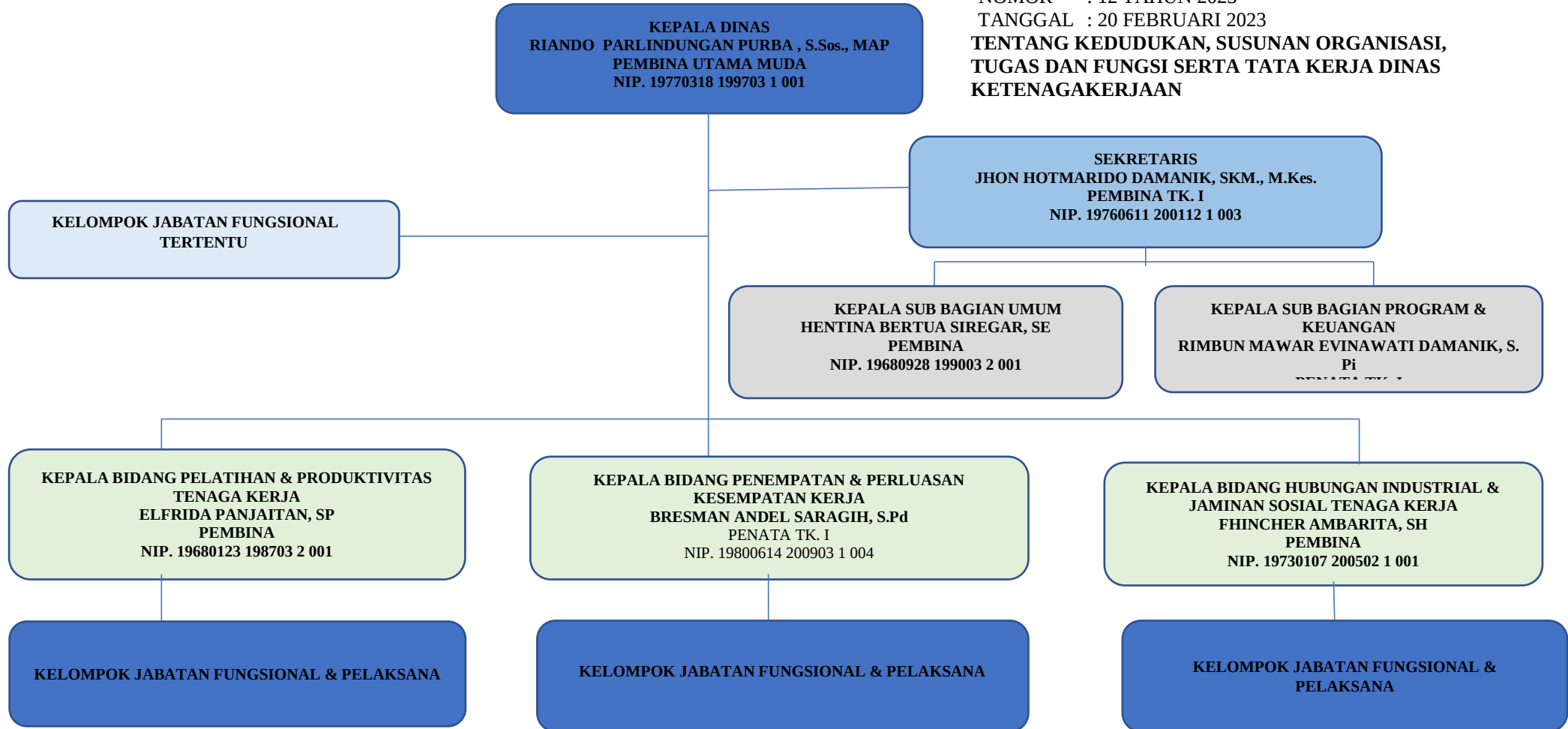


LAMPIRAN PERATURAN BUPATI SIMALUNGUN

NOMOR : 12 TAHUN 2023

TANGGAL : 20 FEBRUARI 2023

**TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI,
TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA DINAS
KETENAGAKERJAAN**

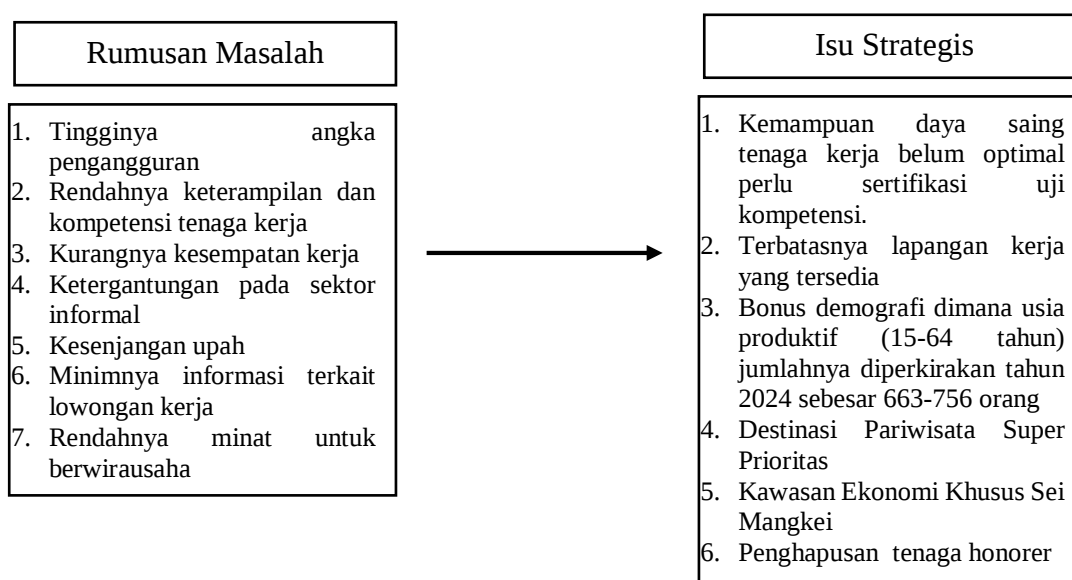


Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun

1.5. Potensi, Isu Strategis dan Permasalahan

Dalam merumuskan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun anggaran berjalan, perangkat daerah perlu menganalisis isu-isu strategis yang perlu menjadi fokus perhatian dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi perangkat daerah. Isu strategis didefinisikan sebagai kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang. Perumusan isu strategis umumnya didahului dengan perumusan atau identifikasi masalah.

Isu strategis yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun sesuai dengan tugas dan fungsinya dirumuskan dalam gambar dibawah ini :



Permasalahan pengangguran dan penciptaan lapangan kerja di Kabupaten Simalungun merupakan tanggungjawab bersama seluruh stakeholder di daerah baik pemerintah maupun swasta, tidak bisa di bebankan kepada satu atau dua instansi saja. Dengan kerjasama yang baik dari semua stakeholder disertai dengan kebijakan dan program yang pro-job dapat di perkirakan kesempatan kerja yang akan ada pada periode tahun ke depan.

Penciptaan kesempatan kerja merupakan salah satu langkah untuk penanggulangan pengangguran. Semakin banyak kesempatan yang tercipta menyebabkan rendahnya atau berkurangnya pengangguran. Penciptaan kesempatan kerja di berbagai sektor atau lapangan usaha sangat diharapkan sehingga memberikan peluang kepada penduduk untuk bekerja.

Bidang ketenagakerjaan bersinggungan langsung dengan masyarakat dari berbagai lapisan mulai dari masyarakat ekonomi bawah sampai dengan para pelaku bisnis yang merupakan lapisan atas yang tergabung dalam komunitas hubungan industrial.

Pembangunan dianggap berhasil jika berdampak kepada masyarakat atau tenaga kerja yang kompeten, produktif dan dapat hidup sejahtera. Untuk itu, seluruh program dan kebijakan

ketenagakerjaan harus mampu meningkatkan partisipasi angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja. Selain itu harus berdampak terhadap pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Sehubungan dengan harapan yang akan dicapai dalam pembangunan umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya maka perlu disiapkan kebijakan-kebijakan yang komprehensif yang dibutuhkan terkait perluasan kesempatan kerja dan kesejahteraan pekerja.

Adapun kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan yang diperkirakan untuk dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Umum meliputi kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk, kebijakan kesehatan, dan kebijakan investasi;
2. Kebijakan pengendalian angkatan kerja;
3. Kebijakan pendidikan dan pelatihan kerja;
4. Kebijakan Sektoral meliputi sektor pertanian, perikanan, dan kehutanan; sektor pertambangan dan penggalan; sektor industri pengolahan; sektor listrik, gas dan air; sektor bangunan; sektor perdagangan, hotel, dan restoran; sektor angkutan; sektor keuangan; sektor jasa masyarakat;
5. Kebijakan penempatan tenaga kerja;
6. Kebijakan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
7. Kebijakan lainnya seperti peningkatan kreativitas, keterampilan, kewirausahaan pemuda dan perlindungan sosial serta penanggulangan kemiskinan; Pelaksanaan program perluasan kesempatan kerja untuk mempercepat tumbuh kembangnya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi; dan Pembuatan MoU (Memorandum of Understanding) atau nota kesepakatan yaitu sebuah dokumen legal yang menjelaskan persetujuan antara dua atau lebih belah pihak dalam bidang ketenagakerjaan serta kerjasama lainnya khususnya untuk mengurangi angka pengangguran dan peningkatan perekonomian di Kabupaten Simalungun.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun 2021-2026

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Simalungun yang terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki. Rencana Strategis Badan/Dinas/Kantor/Kecamatan yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2019 hingga 2024 merujuk pada RPJMD Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kab. Simalungun Tahun 2021 No. 4). Berdasarkan RPJMD Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026, Visi Kabupaten Simalungun 2021-2026 menggambarkan tujuan utama penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten Simalungun yang dapat terwujud melalui upaya pemerintah bersama DPRD, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya, yaitu :

“RAKYAT HARUS SEJAHTERA”

Untuk mewujudkan pencapaian visi tersebut, dijabarkan 10 (sepuluh) misi pembangunan Kabupaten Simalungun sebagai berikut.

1. Pemulihan Ekonomi
2. Pemulihan Kesehatan
3. Penerapan GCG (Good and Clear Government)
4. Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan
5. Pengembangan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
6. Peningkatan Pertanian dan Sistem Agribisnis
7. Peningkatan Kualitas Infrastruktur
8. Peningkatan Kualitas Generasi Muda/Millennial
9. Restrukturisasi Anggaran (Perbaikan Postur APBD)
10. Restrukturisasi Organisasi dan Reformasi Birokrasi

2.1.1. Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi Bupati dan Wakil Bupati Simalungun Tahun 2021-2026 tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun yang merupakan Perangkat Daerah dengan tugas dan pokok pelayanan kepada masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan menetapkan tujuan yang mengacu pada misi ke 1 (satu) dan ke 3 (tiga) yaitu “Pemulihan Ekonomi” dan “Penerapan GCG (Good and Clear Government)”.

Adapun untuk mencapai tujuan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun menetapkan 5 (lima) sasaran strategis :

1. Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah
2. Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri
3. Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan peningkatan produktivitas tenaga kerja
4. Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja
5. Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026, dapat dijabarkan sebagaimana pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2020 - 2024

No	Tujuan	Sasaran	Indikator/Tujuan Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke -				
				2020	2021	2022	2024	2024
1	Mengurangi Tingkat PengangguranTerbuka	Para pencari kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapat pendidikan dan pelatihan	310 orang	330 orang	350 orang	370 orang	390 orang
2	LPK memiliki akreditasi sehingga mampu menjalin kerjasama dengan dunia kerja	LPK (Lembaga Pelatihan Kerja)	Jumlah LPK yang memiliki sertifikat	34 LPK	36 LPK	38 LPK	40 LPK	42 LPK
3	Pencari kerja akan mendapatkan kemudahan dalam mengakses informasi terkait kebutuhan tenaga kerja di perusahaan	Para pencari kerja	Facebook Disnaker, Instagram, Twitter, LinkedIn	1	2	2	2	3
4	Meminimalisir TKI yang ingin bekerja ke luar negeri secara ilegal, Data jumlah TKI yang bekerja di luar negeri tersedia, PMI dan CPMI mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya	PMI dan CPMI	Terlaksananya kegiatan sosialisasi perlindungan pekerja migran Indonesia pra dan purna penempatan	500 orang	550 orang	600 orang	650 orang	700 orang
5	Peraturan Perundang-undangan Bidang Ketenagakerjaan khususnya Undang-Undang Cipta Karya tersosialisasi	Pengusaha dan Pekerja	Terselenggaranya sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan
6	Perusahaan memberikan upah sesuaiUMK dan menerapkan Jamsostek	Pengusaha dan Pekerja	Terfasilitasinya penyusunan struktur skala upah perusahaan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan

Tabel 2. Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan yang mengacu ke RTKD : Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di kabupaten	Dinas Ketenagakerjaan	Dinas Ketenagakerjaan
2	Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi : Jumlah tenaga kerja keseluruhan yang mengikuti pelatihan	Dinas Ketenagakerjaan	Dinas Ketenagakerjaan
3	Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan peningkatan produktivitas tenaga kerja	Tingkat produktivitas tenaga kerja	PDRB tahun berjalan (atas dasar harga konstan) : Jumlah tenaga kerja	Dinas Ketenagakerjaan	Dinas Ketenagakerjaan
4	Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan Luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten)	Jumlah pencari kerja ditempatkan : Jumlah pencari kerja terdaftar	Dinas Ketenagakerjaan	Dinas Ketenagakerjaan
5	Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak : Jumlah perusahaan	Dinas Ketenagakerjaan	Dinas Ketenagakerjaan

Merujuk pada kedua tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk :

- Sasaran strategis 1 (satu) berupa dokumen yang menjadi acuan bagi Dinas Ketenagakerjaan dalam menjalankan program dan kegiatannya selama lima tahun. Dokumen tersebut berisikan semua program/kegiatan/sub kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan dan sasaran yang tercantum dalam Tabel 1 untuk Tahun 2020-2024. Semakin tinggi persentase kegiatan di dalam Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang dilaksanakan maka diharapkan semakin besar peluang tercapainya tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan.
- Sasaran strategis 2 (dua) merupakan perwujudan tujuan dan sasaran pada poin 1 dan 2 Tabel 1. Semakin tinggi persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi maka peluang mereka untuk masuk ke dunia kerja (dunia usaha/dunia industry) akan semakin besar. Hal ini akan mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Simalungun. Sebagai wadah melaksanakan pelatihan selama ini Dinas Ketenagakerjaan memanfaatkan LPK binaan. LPK yang memiliki sertifikat kompetensi berhak memberikan lulusan pelatihannya sertifikat kompetensi yang dapat dipakai untuk bersaing di dunia industry/perusahaan.
- Sasaran strategis 3 (tiga) juga merupakan indikator penentu untuk tujuan dan sasaran pada poin 1 Tabel 1, mengurangi tingkat pengangguran terbuka karena dengan semakin meningkatnya produktivitas tenaga kerja berarti kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk secara efisien dan efektif. Hal ini memberi dampak positif bagi pekerja untuk lebih diberdayakan bahkan

akan meningkatkan upah yang di dapat karena perusahaan dapat memproduksi barang/jasa lebih banyak (keuntungan lebih banyak). Bila produktivitas tenaga kerja baik maka kemungkinan untuk di PHK sangat kecil bahkan jika produksi perusahaan meningkat dapat membuka peluang kerja bagi para pencari kerja (mengurangi angka pengangguran).

- Sasaran strategis 4 (empat) mendukung perwujudan tujuan dan sasaran poin 3 dan 4 pada Tabel 1. Program penempatan tenaga kerja salah satu kegiatannya adalah pelayanan antar kerja dan perluasan kesempatan kerja. Dengan sistem penempatan tenaga kerja yang baik melalui layanan antar kerja serta menjalin kerjasama dengan perusahaan diharapkan informasi akan peluang kerja terbuka baik dalam maupun luar. Informasi terkait prosedur CPMI (Calon Pekerja Migran Indonesia)/PMI (Pekerja Migran Indonesia) juga tersosialisasi sehingga mengurangi terjadinya CPMI dan PMI ilegal.
- Sasaran strategis 5 (lima) menyangkut fungsi dan tugas Dinas Ketenagakerjaan dalam rangka perwujudan hubungan industrial yang kondusif. Indikator kinerja utama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun adalah meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang baik. Tujuan dan sasarannya tersosialisasinya Undang-Undang Cipta Kerja dan penerapan UMK sesuai standar yang ditetapkan. Jika tujuan dan sasaran telah tercapai, diharapkan tingkat perselisihan antara pekerja dan buruh serta dengan SP (Serikat Pekerja)/SB (Serikat Buruh) dapat dicegah dan diminimalisir.

Strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah, diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun

Misi I : Pemulihan Ekonomi

No	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1	Meningkatnya pemerataan pendapatan masyarakat (4)	Peningkatan keberdayaan masyarakat dan perlindungan sosial untuk percepatan pengentasan kemiskinan	1. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
2	Meningkatnya kualitas dan kesempatan kerja (5)		2. Menentukan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
			3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja
			4. Meningkatkan dan mengembangkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta kesejahteraan pekerja dan purna kerja
			5. Meningkatkan dan mengembangkan perlindungan ketenagakerjaan dan menciptakan suasana yang nyaman dan produktif
			6. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan

Misi III : Penerapan GCG (Good and Clear Government)

No	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
----	---------	----------	----------------

1	Meningkatnya kualitas layanan dan inovasi (10)	Optimalisasi teknologi informasi dalam implementasi reformasi	1. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
			2. Peningkatan kompetensi keterampilan dan produktivitas tenaga kerja.
			3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja.
			4. Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah, dan
			5. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik good governance, yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.

a. Struktur Program dan Kegiatan Dinas Ketenagakerjaanm Kabupaten Simalungun Tahun 2024

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun maupun program dan kegiatan pendukung sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4. Struktur Program dan Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2024

SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN
Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Program : Perencanaan Tenaga Kerja Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja
Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Program : Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan : - Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta - Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan peningkatan produktivitas tenaga kerja	Program : Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan : - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja	Program : Penempatan Tenaga Kerja

	Kegiatan : - Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota - Pelindungan PMI (Pra dan Purna) Penempatan
Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun	Program : Hubungan Industrial Kegiatan : - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

b. Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024

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 diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Adapun Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun yang merepresentasikan kinerja instansi dengan Bupati Simalungun adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kab. Simalungun Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	3%
2	Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	3,94%
3	Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan peningkatan produktivitas tenaga kerja	Tingkat produktivitas tenaga kerja	70,96%
4	Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan Luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten)	81,70%
5	Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	55,54%

	Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun		
--	---	--	--

No	Program	Anggaran
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 49.999.800,-
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 5.987.698.608,-
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 107.218.400.-
4	Program Hubungan Industrial	Rp. 238.253.800,-

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja yang memuat realisasi dan tingkat capaian kinerja yang diperjanjikan pada tahun 2024. Pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan realisasinya.

a. Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun

1. Pengukuran Kinerja

Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun tahun 2024 diukur dari pencapaian Indikator Kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun tahun 2024. Seluruh sasaran strategis yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun merupakan kinerja tahun ke – 4 pada periode Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun tahun 2021-2026. Adapun hasil pengukuran atas capaian kinerja tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Pengukuran atas Capaian Kinerja Tahun 2024

Sasaran Strategis 1				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	3 %	64,29 %	2.143 %
Sasaran Strategis 2				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	3,94 %	6,63 %	168,27 %
Sasaran Strategis 3				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	70,96 %	0	0
Sasaran Strategis 4				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	55,54 %	56,49 %	101,7 %

Sasaran Strategis 5				
No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	81,70 %	82,03%	100,4%

2. Analisis Capaian Kinerja

Sasaran Strategis 1 : Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah
Indikator 1 : Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah

Tabel 7. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	3 %	64,29 %	2.143 %

Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Simalungun disusun untuk memberikan berbagai informasi ketenagakerjaan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Simalungun.

Tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Tahun 2023-2028. Kegiatan ini berupa penyusunan dokumen yang menyangkut data bidang ketenagakerjaan khususnya untuk Kabupaten Simalungun. Nantinya diharapkan seluruh program/kegiatan Dinas Ketenagakerjaan mengacu kepada RTKD (Rencana Tenaga Kerja Daerah) ini. Penyusunan Dokumen RTKD ini dilaksanakan dengan pendampingan dari Kementerian Ketenagakerjaan Transmigrasi Republik Indonesia khususnya Badan Perencanaan dan Pembangunan Kemenaker RI di Jakarta serta melibatkan beberapa OPD, dan instansi/lembaga lain terkait penyediaan data. Saat ini Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023-2028 telah selesai disusun dan telah direvisi oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan (Barenbang) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Pada tanggal 19 September 2024 dokumen tersebut telah dicetak dan dilakukan evaluasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Forum Group Discussion (FGD) dengan mengundang OPD dan Instansi yang terlibat dalam penyusunan dokumen.

Untuk mendapatkan penilaian realisasi dari indikator kinerja dengan menggunakan rumus jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan yang mengacu ke RTKD : jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di Kabupaten Simalungun. Tahun 2024 jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan mengacu ke RTKD sebanyak 9 kegiatan sedangkan jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di kabupaten sebanyak 14 kegiatan dikali 100 % ($9 : 14 \times 100\% = 64,29\%$) (**Lampiran Hal 60 dan 61**). Sumber data berasal dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun yaitu dari Rencana Kerja

Tahun 2024 dan Rencana Strategis Tahun 2021-2026.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa untuk sasaran strategis 1 capaiannya telah melebihi target yang direncanakan. Program Perencanaan Tenaga Kerja merupakan program baru yang belum semua kabupaten/kota melaksanakannya sehingga pada awal penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan belum memiliki gambaran akan program tersebut sehingga dalam membuat target pun kecil karena khawatir bila ditargetkan tinggi target tidak akan tercapai. Dokumen Rencana Tenaga Kerja disusun satu kali lima tahun dan Dokumen Rencana Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Simalungun berlaku dari tahun 2023-2028.



Foto Kegiatan Publikasi dan Evaluasi Dokumen RTKD Dinas Ketenagakerjaan Kab. Simalungun yang Dihadiri oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan (Barembang) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Tabel 8. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2021-2024

Sasaran Strategis	Indikator	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024		
		Realisasi	Realisasi	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	0	0	0	3 %	64,29 %	2.143 %

Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada rencana tenaga kerja untuk tahun 2021- 2023 realisasinya 0 dikarenakan sesuai dengan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026 bahwa program perencanaan tenaga kerja ditargetkan dilaksanakan pada tahun 2023. Hal ini disebabkan karena program tersebut adalah program baru dan belum semua kabupaten/kota melaksanakannya. Sehingga selama tahun 2021-2023 Dinas Ketenagakerjaan mengikuti bimtek tentang penyusunan RTK Makro serta melaksanakan koordinasi dan konsultasi ke kabupaten/kota, provinsi Sumatera Utara dan ke Kemenaker. Tahun 2023 program tersebut dimasukkan ke dalam Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan beserta anggarannya dan dalam penyusunan dokumen tersebut Dinas Ketenagakerjaan Kab. Simalungun memohon pendampingan dari Badan Perencanaan dan Pembangunan Kementerian Ketenagakerjaan. Tahun 2023 Dokumen tersebut mulai disusun dengan melibatkan beberapa OPD dan instansi/lembaga terkait dalam hal penyediaan data terkait ketenagakerjaan. Namun pada tahun tersebut pula anggaran untuk kegiatan mengalami recofusing sehingga penyusunan dokumen terkendala khususnya dalam hal publikasi sehingga dokumen tersebut baru dipublikasikan pada tahun 2024 sehingga penilaian indikator tersebut baru terealisasi di tahun 2024.

Tabel 9. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2024 dengan Target Akhir yang Terdapat dalam Dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir Rencana Strategis (2026)	Tingkat Kemajuan (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) / (4) x 100%
Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	64,29 %	5 %	1.285 %

Melihat tabel perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target akhir yang terdapat dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun capaian yang diperoleh untuk sasaran strategis terlaksananya kegiatan yang mengacu pada rencana tenaga kerja daerah dengan indikator kinerjanya persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja menunjukkan angka yang cukup signifikan (terlalu jauh dari target). Hal ini terjadi seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa pada saat penyusunan Renstra, program ini merupakan

program baru yang belum diketahui gambaran pelaksanaannya sehingga dalam menentukan target kecil karena khawatir bila nantinya tidak tercapai bila targetnya tinggi. Namun setelah program tersebut terlaksana, ke depannya Dinas Ketenagakerjaan telah memiliki target berdasarkan pengalaman di tahun 2024. Untuk tahun 2025, Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah ini direncanakan akan dievaluasi kembali karena akan disesuaikan dengan visi dan misi bupati terpilih.

Tabel 10. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Standar Nasional/ Provinsi / Kabupaten / Kota Lainnya	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) / (4) x 100%
Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	64,29 %	65%	98,91%

Ket : Data Standar Nasional bersumber dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 10 Tahun 2021 tentang Renstra Kemenaker Tahun 2020-2024 (Terlampir)

Untuk indikator kinerja persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah realisasi kinerja 64,29% sedangkan untuk target standar nasional 65%. Ini menunjukkan bahwa realisasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun untuk indikator tersebut hampir memenuhi standar nasional. Keberhasilan ini disebabkan kerjasama yang baik antara Dinas Ketenagakerjaan dengan stakeholder terkait dalam mendukung pemenuhan data dan penentuan kebijakan bidang ketenagakerjaan ke depannya. Penyusunan dokumen untuk Rencana Tenaga Kerja ini dibantu oleh OPD dan instansi/lembaga terkait dengan pembentukan SK Tim yang ditandatangani oleh Bupati Kabupaten Simalungun. Program dan kegiatan yang tertuang dalam Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan diupayakan mengacu pada kebijakan yang ada dalam Dokumen RTKD yang tujuan akhirnya untuk meningkatkan kualitas para pencari kerja sehingga diterima/dapat bersaing di dunia kerja sehingga angka pengangguran berkurang, terbukanya lapangan kerja baru, tingginya minat masyarakat untuk menjadi wira usaha baru, kondusifnya hubungan industrial, meningkatnya kesejahteraan pekerja dan kenyamanan pekerja dalam bekerja yang mengakibatkan tingginya angka produktivitas dan produksi.

Tabel 11. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Sasaran Strategis 1 serta Alternatif Solusi yang telah Dilakukan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Analisis Keberhasilan / Kegagalan	Solusi / Upaya yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	3%	64,29 %	2.143 %	Capaian sangat jauh melebihi target disebabkan semua program dan kegiatan yang disusun dalam Renstra dan Renja diupayakan untuk	Dokumen RTKD disusun sebagai acuan Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan program dan kegiatannya sehingga dalam penyusunan dokumen tersebut diupayakan data

					mengacu kepada dokumen RTKD meskipun untuk penyusunan dokumen RTKD baru terealisasi di tahun 2024	yang diperoleh tidak hanya data dari Dinas Ketenagakerjaan sendiri namun melibatkan OPD dan instansi/lembaga terkait lainnya khususnya dalam penyediaan data yang diharapkan dapat dijadikan dasar dalam penyusunan program kegiatan tahun ke depannya
--	--	--	--	--	---	--

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun berpedoman pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 22 / PMK.02/2021 Tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara / Lembaga. Adapun rumus perhitungan yang digunakan yaitu :

$$E_{RO} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AARO_i \times CRO_i) - RARO_i)}{\sum_{i=1}^n (AARO_i)} \times 100\%$$

Keterangan:

E_{RO} : efisiensi RO tingkat satuan kerja

$AARO_i$: alokasi anggaran RO i

$RARO_i$: realisasi anggaran RO i

CRO_i : capaian RO i

Dengan demikian, berikut disampaikan tabel analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Tabel 12. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis 1

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggara			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	3%	64,29 %	2.143 %	49.999.800	35.819.800	71,64	2.071,6%

Dari tabel di atas terlihat bahwa penggunaan sumber daya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung sasaran strategis 1 (dsatu) terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah sebesar 71,64% mampu menghasilkan capaian kinerja sebesar 64,29% dengan tingkat efisiensi 2.071,6%.

Keberhasilan efisiensi penggunaan sumber daya salah satunya disebabkan perumusan perencanaan yang tepat. Efisiensi sumber daya adalah praktek memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Efisiensi sumber daya dapat mendorong

produktivitas. Perencanaan merupakan titik awal untuk peningkatan efisiensi yang signifikan.

Tabel 13. Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja Sasaran Strategis 1

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang	Analisis
Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah	64,29 %	Program : Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Capaian Pelaksanaan Program Perencanaan Tenaga Kerja	100 %	Menunjang	Penyusunan dokumen rencana tenaga kerja dilakukan untuk mendukung program dan kegiatan yang akan dilaksanakan karena dokumen tersebut adalah reestranya bidang ketenagakerjaan yang dijadikan acuan dalam pelaksanaan kegiatan terkait ketenagakerjaan
			Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Persentase Capaian Pelaksanaan Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)Jumlah Dokumen RTK yang disusun	100%		

Sasaran Strategis 2 : Terpenuhiya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri
Indikator 2 : Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi

Tabel 14. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Terpenuhiya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	3,94 %	6,63 %	168,27 %

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Pelaksanaan PBK ini lebih mengedepankan penguasaan kemampuan vokasional yang menjadikan peserta siap untuk bekerja.

Tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan menargetkan sebanyak 528 orang yang akan mengikuti PBK namun yang terealisasi sebanyak 483 orang dengan rincian sebagai berikut :

1. Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan anggaran dari APBD sebanyak 16 paket
2. Pendidikan dan pelatihan Bahasa Jerman Level A1-B1 dengan anggaran APBD sebanyak 50 orang
3. Pendidikan dan pelatihan Bahasa Korea Epsa-Topik menuju penempatan G to G Negara Korea Selatan sebanyak 100 orang
4. Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan anggaran cost sharing dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan sebanyak 32 orang
5. Pemagangan dalam negeri sebanyak 45 orang

Capaian untuk tahun 2024 persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi adalah jumlah tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi dibagi dengan jumlah keseluruhan pencari kerja yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi yaitu 32 orang : 483 orang x 100% = 6,63%. Sumber data untuk penilaian capaian berasal dari Dinas Ketenagakerjaan yaitu jumlah seluruh pencari kerja yang

mengikuti pelatihan dan yang lulus dengan sertifikat baik di LPK maupun dengan instansi/lembaga dan perusahaan yang ada di Kabupaten Simalungun,

Sertifikat kompetensi adalah dokumen yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki kompetensi tertentu dalam bidang tertentu. Sertifikat ini hanya diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi yang terakreditasi. Untuk lembaga pelatihan yang ada di Indonesia, BBPVP telah mempunyai izin untuk memberikan sertifikat bagi pencari kerja yang telah lulus mengikuti PBK di BBPVP.



Foto Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

Tabel 15. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 tahun 2021-2024

Sasaran Strategis	Indikator	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024		
		Realisasi	Realisasi	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	3,93	0,08	29,66	3,94 %	6,63 %	168,27 %
--	---	------	------	-------	--------	--------	----------

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan gambaran bahwa jumlah pencari kerja yang bersertifikat kompetensi dari tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami fluktuasi yang sangat signifikan. Hal ini terjadi karena di tahun 2021 dampak wabah covid 19 masih terasa yang mengakibatkan lapangan usaha yang membuka lowongan kecil sehingga jumlah pencari kerja yang dibutuhkan juga relatif rendah. Selain itu anggaran untuk pelatihan juga belum sesuai dengan jumlah pencari kerja yang akan dilatih. Tahun 2022 dan 2023 jumlah tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi meningkat setelah dilakukannya kerjasama dengan instansi terkait lainnya khususnya dengan BBPV yang lulusannya berhak mendapat sertifikat kompetensi. Tahun 2024 menurun kembali realisasinya meskipun jumlah yang mengikuti pelatihan tinggi, hal ini disebabkan Dinas Ketenagakerjaan memanfaatkan LPK yang ada sebagai wadah pelatihan yang mana lulusan LPK belum memiliki izin untuk mengeluarkan sertifikat. Disamping itu kuota Kabupaten Simalungun untuk mendapatkan pelatihan di BBPV (lulusan BBPV memiliki sertifikat kompetensi) terbatas. Namun realisasi dan capaian setiap tahunnya melebihi target yang direncanakan. Ini terjadi karena Dinas Ketenagakerjaan melakukan berbagai upaya dengan menjalin kerjasama dengan LPK, BBPV maupun dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi agar pencari kerja yang ada mempunyai skill/keterampilan sebagai bekal untuk bersaing di dunia kerja maupun menjadi wira usaha baru.

Tabel 16. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2024 dengan Target Akhir yang terdapat dalam Dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir Rencana Strategis (2026)	Tingkat Kemajuan (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) / (4) x 100%
Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	6,63 %	5 %	132,6%

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa tingkat kemajuan telah melebihi jauh dari apa yang ditargetkan di tahun 2024 dan diakhir rencana strategis. Hal ini terjadi karena kerja keras dan kerjasama semua pihak dalam upaya pengurangan tingkat pengangguran di Kabupaten Simalungun. Kerjasama dengan LPK, instansi/lembaga terkait maupun dengan semua perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Simalungun diharapkan mampu untuk meningkatkan skill/keterampilan pencari kerja sehingga mampu diterima di dunia usaha/dunia industri serta siap untuk membuka usaha sendiri/wira usaha yang mandiri yang tujuan akhirnya mengurangi angka pengangguran.

Tabel 17. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Standar Nasional/ Provinsi / Kabupaten / Kota Lainnya	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) / (4) x 100%
Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	6,63 %	75%	8,84%

Ket : Data Standar Nasional bersumber dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 10 Tahun 2021 tentang Renstra Kemenaker Tahun 2020-2024 (Terlampir)

Realisasi kinerja untuk indikator persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi jika dibandingkan dengan standar nasional sangat jauh tertinggal terlihat dari capaiannya yang hanya 8,84%. Hal ini terjadi karena masih banyak pencari kerja yang ada di Kabupaten Simalungun belum memiliki skill/keterampilan yang lulus dari uji kompetensi. Rendahnya angka ini disebabkan selama ini pencari kerja dilatih dengan memanfaatkan wadah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang notabene tidak memiliki izin untuk mengeluarkan sertifikat kompetensi. Sertifikat kompetensi ini diterbitkan berdasarkan hasil uji kompetensi yang diselenggarakan oleh LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) yang terlisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lembaga Pelatihan Kerja juga dapat memberikan lulusan pelatihannya sertifikat kompetensi dengan bantuan LSP yang terlisensi dari BNSP namun LPK yang dibina oleh Dinas Ketenagakerjaan belum ada yang terlisensi dengan BNSP. Di Sumatera Utara Balai Besar Pelatihan dan Vokasi Produktivitas yang mempunyai lisensi untuk mengeluarkan sertifikat kompetensi namun jumlah peserta pelatihan yang akan dilatih terbatas karena seluruh kabupaten/kota bersaing untuk mendapatkan pelatihan PBK di BBPVP. Diharapkan ke depannya Balai Latihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun segera beroperasi yang nantinya BLK mendapat lisensi dari BNSP sehingga lulusan pelatihan dari BLK memiliki sertifikat kompetensi.

Tabel 18. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Sasaran Strategis 2 serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Analisis Keberhasilan / Kegagalan	Solusi / Upaya yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	3,94 %	6,63 %	168,27 %	• Minat masyarakat untuk meningkatkan skill/keterampilannya mengakibatkan jumlah pencari kerja yang ingin dilatih bertambah	1) Melakukan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan bekerjasama dengan instansi/lembaga

					• Tingginya persaingan di dunia kerja berdampak pada peningkatan keterampilan • Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang tertentu • Peluang kerja lebih menjanjikan bagi pencari kerja yang memiliki sertifikat • Menambah wawasan baru yang berpeluang untuk menjadi wira usaha	terkait seperti BBPVP 2) Mengikut sertakan pencari kerja dalam pemagangan di perusahaan yang ada dengan melibatkan mentor dan instansi yang berhak memberikan sertifikat yang berkompeten 3) Melakukan pendekatan dan koordinasi dengan perusahaan terkait jenis keterampilan yang dibutuhkan
--	--	--	--	--	---	---

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun berpedoman pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 22 / PMK.02/2021 Tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara / Lembaga. Adapun rumus perhitungan yang digunakan yaitu :

$$E_{RO} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AARO_i \times CRO_i) - RARO_i)}{\sum_{i=1}^n (AARO_i)} \times 100\%$$

Keterangan:

E_{RO} : efisiensi RO tingkat satuan kerja

$AARO_i$: alokasi anggaran RO i

$RARO_i$: realisasi anggaran RO i

CRO_i : capaian RO i

Dengan demikian, berikut disampaikan tabel analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya :

Tabel 19. Analisis atas penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis 2

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)

Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	3,94 %	6,63 %	168,27 %	5.987.698.608,-	5.736.939.933,-	95,81	72,5%
--	---	--------	--------	----------	-----------------	-----------------	-------	-------

Dari tabel di atas terlihat bahwa penggunaan sumber daya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung sasaran strategis 2 (dua) terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industry dan indikatornya persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi sebesar 95,81% mampu menghasilkan capaian kinerja sebesar 6,63% dengan tingkat efisiensi 72,5%.

Efisiensi tenaga kerja bersertifikat kompetensi adalah efisiensi tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan standar kompetensi kerja. Sertifikat kompetensi dapat meningkatkan efisiensi tenaga kerja karena karyawan memahami standar kerja yang baik sesuai bidangnya.

Manfaat sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja dan perusahaan :

- Meningkatkan daya saing di pasar kerja
- Meningkatkan kualitas dan produktivitas
- Meningkatkan kredibilitas profesional
- Meningkatkan peluang bekerja
- Mempermudah proses perekrutan perusahaan
- Meningkatkan jenjang karir dan penghasilan

Tabel 20. Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja Sasaran Strategis 2

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang	Analisis
Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	168,27 %	Program : Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Capaian Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada tahun n	97,06% 97,06%	Menunjang	Dengan adanya program dan kegiatan ini maka diharapkan skill/keterampilan pencari kerja meningkat sehingga peluang untuk masuk ke dunia kerja dan membuka usaha baru yang akhirnya jumlah pengangguran berkurang

Sasaran Strategis 3 : Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan peningkatan produktivitas tenaga kerja

Indikator 3 : Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Kegiatan ini belum pernah dilaksanakan. Ada beberapa alasan mengapa kegiatan tersebut tidak terlaksana :

1. Belum tersedianya instrument, metodologi serta teknik yang diperlukan dalam menghitung tingkat produktivitas tenaga kerja daerah. Kegiatan ini juga belum pernah dilaksanakan sehingga masih perlu banyak konsultasi dan koordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota lain yang telah melaksanakan.
2. Belum tersedianya sarana dan prasarana BLK yang menjadi wadah pelaksanaan Program/Kegiatan/sub Kegiatan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
3. Minimnya SDM Dinas Ketenagakerjaan akibat diberlakukannya jabatan fungsional sehingga sulit untuk menambah pegawai yang dibutuhkan untuk mendukung tercapainya kinerja sesuai target yang telah direncanakan di dalam Renstra maupun Renja.

Melihat target akhir Renstra Tahun 2026 yang cukup tinggi (75%) dan capaian kinerja untuk sasaran strategis *Terpenuhinya Perusahaan yang Menerapkan Program Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja* dengan indikator kinerja utama *Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja* Tahun 2024 masih 0, solusi agar target tercapai adalah dengan diaktifkannya kembali BLK (Balai Latihan Kerja) dan pengadaan sarana dan prasarana pelatihan kerja terutama pengadaan instrument / alat ukur penilaian tingkat produktivitas tenaga kerja serta penambahan pegawai yang berkompeten untuk mendukung kinerja tersebut. Usaha dan kerja sama yang baik seluruh SDM yang ada di Dinas Ketenagakerjaan serta dukungan seluruh stakeholder terkait di Kabupaten Simalungun sangat dibutuhkan demi terealisasinya capaian yang diharapkan dari IKU tersebut ke depannya.

Sasaran Strategis 4 : Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja
Indikator 4 : Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja

Tabel 21. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	55,77%	56,49%	101,29%

Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun tahun 2024 mempunyai program/kegiatan yang mendukung tercapainya sasaran strategis yaitu melakukan pelayanan untuk :

- a. Pencari kerja dalam negeri/luar negeri yang terdaftar sebanyak 763 orang.
- b. Pencari kerja dalam negeri/luar negeri yang ditempatkan sebanyak 431 orang.

Komponen yang digunakan untuk melakukan penilaian adalah jumlah pencari kerja dalam negeri/luar negeri yang ditempatkan : jumlah pencari kerja dalam/luar negeri yang terdaftar. Data

yang diperoleh adalah bersumber dari Dinas Ketenagakerjaan yaitu dari para pencari kerja yang terdaftar secara online maupun yang melalui pengurusan AK 1 secara manual.



Keterangan : Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja di SMK Cipto Mangunkusumo Perdagangan



Keterangan : Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja di SMKN 3 Pematangsiantar

Tabel 22. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 tahun 2021-2024

Sasaran Strategis	Indikator	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024		
		Realisasi	Realisasi	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme	51,73	83	78,77	55,54	56,49	101,29

	pelayanan antar kerja						
--	--------------------------	--	--	--	--	--	--

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa persentase tenaga kerja ditempatkan berfluktuasi namun cenderung melebihi target yang direncanakan dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026. Biasanya jumlah tenaga kerja yang terdaftar dan ditempatkan ini tergantung pada banyaknya informasi lowongan kerja dari perusahaan dalam/luar negeri. Pada tahun 2022 persentase tenaga kerja yang ditempatkan melonjak naik. Hal ini terjadi karena pada tahun tersebut kondisi Indonesia telah pulih dari wabah Covid-19 sehingga banyak perusahaan yang kembali beroperasi / perekonomian semakin membaik sehingga banyak dibutuhkan tenaga kerja. Faktor lainnya adalah dampak wabah covid-19 membuat banyak tenaga kerja yang di PHK sehingga ketika wabah telah berlalu masyarakat khususnya pencari kerja berlomba untuk bekerja agar ekonomi keluarga yang terpuruk bisa kembali pulih. Upah minimum yang meningkat juga membuat para pencari kerja berupaya untuk bekerja.

Tabel 23. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2024 dengan Target Akhir yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir Rencana Strategis (2026)	Tingkat Kemajuan (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) / (4) x 100%
Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	56,49	60%	94,15%

Tingkat kemajuan untuk sasaran strategis 4 cukup tinggi jika dibandingkan dengan target kinerja akhir Renstra. Hal ini dikarenakan tingginya minat pencari kerja untuk bekerja baik di dalam maupun luar negeri. Bahkan bila diperoleh data keseluruhan terkait pencari kerja terdaftar maupun ditempatkan secara akurat (sebahagian pencari kerja tidak terdaftar dan bila sudah ditempatkan tidak melapor ke Dinas Ketenagakerjaan Kab. Simalungun) jumlah di atas bisa jadi lebih. Banyak para pencari kerja yang bekerja di luar negeri secara illegal yang sangat beresiko bagi keselamatan mereka. Untuk mengantisipasi hal tersebut Dinas Kertenagakerjaan melakukan penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi para siswa SMA/SMK yang duduk dibangku kelas12 dengan materi tentang peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan agar mereka tidak bekerja secara illegal.

Tabel 24. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Standar Nasional/ Provinsi / Kabupaten / Kota Lainnya	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) / (4) x 100%
Terpenuhinya sistem	Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri)	56,49%	29,38%	192,27%

penempatan tenaga kerja	melalui mekanisme pelayanan antar kerja			
-------------------------	---	--	--	--

Ket : Data Standar Nasional bersumber dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 10 Tahun 2021 tentang Renstra Kemenaker Tahun 2020-2024 (Terlampir)

Salah satu hal yang dapat menggambarkan kinerja SKPD yang membidangi ketenagakerjaan yakni terkait penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan melalui penempatan tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja dan lapangan pekerjaan merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan, penempatan tenaga kerja perlu diarahkan sesuai dengan jabatan yang tepat dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan, selain dalam rangka penempatan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan pasar kerja. Semakin tinggi penyerapan tenaga kerja berarti semakin baik kinerja SKPD yang membidangi ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun menetapkan terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja sebagai Sasaran Strategis 4 dengan indikator persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja.

Dari tabel di atas terlihat bahwa untuk sasaran strategis 4 terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja dengan indikator persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja realisasinya sebesar 56,94% melebihi target standar nasional 29,38% dengan capaian 192,27%.

Tabel 25. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Sasaran Strategis 4 serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Analisis Keberhasilan / Kegagalan	Solusi / Upaya yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	55,54	56,49	101,29	- Birokrasi yang semakin dipermudah dalam pengurusan AK 1 maupun pengurusan rekomendasi - Pendaftaran bisa dilakukan secara online dengan menggunakan aplikasi - Banyaknya lowongan pekerjaan yang tersedia - Mudahnya mengakses	- Melakukan bimbingan dan penyuluhan terkait undang-undang ketenagakerjaan - Memberikan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan - Memberikan informasi lowongan kerja baik manual maupun melalui media sosial

					informasi lowongan kerja • Meningkatnya kerjasama Dinas Ketenagakerjaan dengan perusahaan yang ada di Kabupaten Simalungun maupun kabupaten/kota dan provinsi lain • Tingginya upah minimum yang ditetapkan kabupaten/kota	• Mempermudah birokrasi/prosedur layanan pengurusan AK 1 maupun rekomendasi • Penambahan SDM untuk jabatan fungsional Pengantar Kerja
--	--	--	--	--	--	--

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun berpedoman pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 22 / PMK.02/2021 Tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara / Lembaga. Adapun rumus perhitungan yang digunakan yaitu :

$$E_{RO} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AARO_i \times CRO_i) - RARO_i)}{\sum_{i=1}^n (AARO_i)} \times 100\%$$

Keterangan:

E_{RO} : efisiensi RO tingkat satuan kerja

$AARO_i$: alokasi anggaran RO i

$RARO_i$: realisasi anggaran RO i

CRO_i : capaian RO i

Dengan demikian, berikut disampaikan tabel analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya :

Tabel 26. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis 4

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui	55,54	56,49	101,29	107.218.400,-	104.070.000,-	97,06	4,6%

	mekanisme pelayanan antar kerja							
--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Dari tabel di atas terlihat bahwa penggunaan sumber daya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung sasaran strategis 3 (tiga) terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja 97,06% mampu menghasilkan capaian kinerja sebesar 101,29% dengan tingkat efisiensi 4,6%. Hal ini membuktikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan hasil yang baik dan kedepannya akan semakin baik jika semua pihak bekerjasama dalam mendukung pencapaian sasaran strategis 3 (tiga).

Sistem penempatan tenaga kerja terpenuhi ketika pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Penempatan tenaga kerja yang tepat juga dapat membuat karyawan lebih semangat dan disiplin dalam bekerja.

Tabel 27. Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja Sasaran Strategis 4

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang	Analisis
Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja ditempatkan (dalam/luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	55,54	Program : Penempatan Tenaga Kerja Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja Di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Capaian Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Jumlah pencari kerja yang mendapat penyuluhan dan bimbingan jabatan	97,06 97,06	Menunjang	Program dan kegiatan ini sangat menunjang sasaran strategis 4 dalam hal penempatan tenaga kerja karena dengan adanya kegiatan tersebut pencari kerja yang ilegal dapat dicegah. Selain itu kegiatan ini memberikan pemahaman kepada para pencari kerja tentang hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja serta memberikan pemahaman kepada mereka tentang peraturan dan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan

Sasaran Strategis 5 : Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun

Indikator 5 : Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak

Tabel 28. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	81,70%	82,03%	100,40%

Sepanjang tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dapat menjaga kekondusifan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun. Hal tersebut nyata dari kondisi hubungan industrial sepanjang tahun yang sangat kondusif dan dinamis. Tidak ada satu kasus pun yang terjadi berupa mogok kerja maupun unjuk rasa yang dilakukan oleh para karyawan di perusahaan di Kabupaten Simalungun. Hal ini adalah hasil kerja keras Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun melakukan pembinaan-pembinaan hubungan industrial baik kepada pengusaha maupun pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Monitoring selalu rutin dilakukan ke perusahaan-perusahaan yang ada terkait penerapan tata kelola yang layak untuk mencegah terjadinya kasus-kasus perselisihan antara pengusaha dan pekerja.

Pada tanggal 1 Mei 2024 pada pelaksanaan Hari Buruh, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun merayakannya dengan mengundang pekerja/buruh sebanyak 1000 orang yang dilaksanakan di tanah lapang di Perdagangan. Pada saat perayaan tersebut disosialisasikan terkait Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan lainnya terkait hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Diharapkan dengan disosiasiasikannya peraturan tersebut pengusaha dan pekerja memahami apa yang menjadi hak dan tanggung jawab/kewajiban masing-masing sehingga kasus perselisihan Hubungan Industrial dapat diantisipasi.

Komponen yang dipakai untuk penilaian capaian kinerja adalah dengan membagikan antara jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dengan jumlah seluruh perusahaan yang ada di Kabupaten Simalungun di kali 100 %. Data diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan hasil survey dan monitoring ke perusahaan yang ada.

Tabel 29. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 5 serta Capaian Kinerja Tahun 2021-2024

Sasaran Strategis	Indikator	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024		
		Realisasi	Realisasi	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	95	81,78	81,78	81,70	82,03%	100,40%

industrial di Kabupaten Simalungun							
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Bidang Hubungan Industrial di tahun 2024 berusaha terus untuk menjaga kekondusifan hubungan industrial di Simalungun yang terlihat dari tidak ada satu kasus pun yang terjadi berupa mogok kerja maupun unjuk rasa yang dilakukan oleh karyawan perusahaan Kabupaten Simalungun. Melihat jumlah perusahaan yang cukup besar saat ini (256 perusahaan) memungkinkan Simalungun rawan dengan kasus perselisihan. Namun dengan kerjasama dan kerja keras seluruh pihak terkait khususnya mediator kasus perselisihan dapat dicegah dan diatasi.

Pada Tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan May Day (Hari Buruh) yang dihadiri berkisar 1000 orang karyawan/buruh yang ada di Kab. Simalungun. Pada perayaan tersebut dilakukan sosialisasi terkait UU Cipta Kerja dan seluruh karyawan diperkenankan untuk mengeluarkan aspirasinya dengan damai. Kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman para karyawan dan pengusaha akan hak dan kewajiban masing-masing untuk kenyamanan di dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan produksi.

Setiap tahunnya dibentuk Dewan Pengupahan dengan kegiatan Pelaksanaa Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota yang tujuannya untuk memonitoring dan mengevaluasi penerapan UMK di Kabupaten Simalungun. Dewan Pengupahan ini melibatkan beberapa OPD dan pihak swasta lainnya yang secara berkala melakukan pertemuan.

Semua kegiatan yang dilakukan selama tahun 2024 bertujuan untuk menjaga agar hubungan industrial di Kaupaten Simalungun jauh dari perselisihan.

Jika terdapat perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dapat diselesaikan melalui perundingan bipartite atau proses mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun.

Tabel 30. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2024 dengan Target Akhir yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir Rencana Strategis (2026)	Tingkat Kemajuan (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) / (4) x 100%
Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	82,03	85 %	96,51

Dari data yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kemajuan melebihi target akhir Renstra maupun realisasi kinerja tahun 2024. Hal ini terjadi karena Dinas Ketenagakerjaan konsisten dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk menjaga kekondusifan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun. Secara rutin Bidang Hubungan Industrial melakukan monitoring dan koordinasi dengan perusahaan – perusahaan yang ada tentang penerapan tata kelola yang layak. Jika

ada kasus yang terjadi antara pengusaha dan pekerja diupayakan untuk melakukan mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan melalui tenaga Mediator agar persoalan dapat diselesaikan secara damai. Hasil mediasi diupayakan mencari solusi terbaik yang tidak merugikan ke dua belah pihak. Jika jalan damai tidak dapat diperoleh barulah diajukan ke pengadilan. Namun hal ini jarang terjadi karena biasanya setelah dilakukan mediasi perselisihan dapat diselesaikan dengan damai.

Tabel 31. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2024 dengan Standar Provinsi dan Nasional

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Standar Nasional/ Provinsi / Kabupaten / Kota Lainnya	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) / (4) x 100%
Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	82.03	100%	82,03

Ket : Data Standar Nasional bersumber dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 10 Tahun 2021 tentang Renstra Kemenaker Tahun 2020-2024 (Terlampir)

Tabel di atas menunjukkan bahwa capaian kinerja sasaran strategis 5 (lima) terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun dengan indikator persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebesar 82,03%. Keberhasilan pencapaian ini dikarenakan adanya pemahaman norma ketenagakerjaan baik oleh pekerja/buruh maupun perusahaan serta tersosialisasinya undang-undang dan peraturan terkait hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta syarat kerja di perusahaan. Monitoring terkait syarat kerja untuk tujuan penerapan tata kelola kerja yang layak di perusahaan yang rutin dilakukan oleh Bidang Hubungan Industrial menunjukkan peningkatan kepatuhan perusahaan.

Tabel 32. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Analisis Keberhasilan / Kegagalan	Solusi / Upaya yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	81,70%	82.03%	100.40%	- Pelaksanaan monitoring dan koordinasi ke perusahaan akan meningkatkan kondusifitas hubungan industrial - Monitoring juga untuk menerapkan tata kelola kerja yang layak agar perusahaan	- Pembentukan dewan pengupahan untuk membahas kelayakan uoah minimum di Kabupaten Simalungun - Merayakan Hari Buruh sekaligus sosialisasi

					memiliki peraturan sesuai standar yang ditetapkan • Pelayanan mediasi dapat membantu mengurangi terjadinya perselisihan antara pengusaha dan pekerja • Penetapan upah minimum untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan	peraturan ketenagakerjaan • Membuka ruang konsultasi dan mediasi bagi perselisihan hubungan industrial • Monitoring tata kelola kerja yang layak di perusahaan • Pemberian BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rentan
--	--	--	--	--	---	--

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun berpedoman pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 22 / PMK.02/2021 Tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara / Lembaga. Adapun rumus perhitungan yang digunakan yaitu :

$$E_{RO} = \frac{\sum_{i=1}^n ((AARO_i \times CRO_i) - RARO_i)}{\sum_{i=1}^n (AARO_i)} \times 100\%$$

Keterangan:

E_{RO} : efisiensi RO tingkat satuan kerja

$AARO_i$: alokasi anggaran RO i

$RARO_i$: realisasi anggaran RO i

CRO_i : capaian RO i

Dengan demikian, berikut disampaikan tabel analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya :

Tabel 33. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis 5

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	81,70	82.03	100,40%	238.253.800,-	218.454.000,-	91,69	8,7%

di Kabupaten Simalungun								
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Dari tabel di atas terlihat bahwa penggunaan sumber daya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung sasaran strategis 5 (lima) terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun 91,69% mampu menghasilkan capaian kinerja sebesar 100,40% dengan tingkat efisiensi 8,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan anggaran yang terbatas Dinas Ketenagakerjaan mampu mencapai sasaran dengan menggunakan strategi yang tepat salah satunya dengan rutin melakukan monev ke perusahaan yang ada. Dari 256 perusahaan yang ada di Kabupaten Simalungun 210 telah menerapkan tata kelola kerja yang layak.

Aspek-aspek tata kelola kerja yang layak yaitu Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Struktur Skala Upah, Lembaga Kerjasama Bipartit, dan perlindungan seluruh pekerja dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan Perusahaan (PP) tidak hanya untuk sekedar memenuhi kewajiban, tetapi harus memenuhi syarat formil dan materiil. PP yang baik dan lengkap, yang disusun dengan melibatkan perwakilan pekerja, niscaya dapat meminimalisasi terjadinya perselisihan.

Tabel 34. Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja Sasaran Strategis 5

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Menunjang / Tidak Menunjang	Analisis
Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	82,03%	Program : Hubungan Industrial Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Capaian Pelaksanaan Program Hubungan Industrial Persentase Capaian Pelaksanaan Kegiatan Pencegahan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	82,03%	Sangat menunjang pencapaian sasaran strategis 5.	Program dan kegiatan ini sangat menunjang pencapaian sasaran strategis 5 karena dengan adanya kegiatan ini maka diharapkan Kabupaten Simalungun mempunyai standar upah yang layak, tata kelola kerja yang layak di perusahaan yang diharapkan mampu meningkatkan kondusifitas hubungan industrial.



Keterangan : Pertemuan rutin Dewan Pengupahan Kab. Simalungun



Keterangan : Monitoring ke perusahaan terkait penerapan syarat-syarat kerja

3. Realisasi Anggaran

Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun pada tahun 2024 adalah sebesar Rp 9.774.738.767,- dengan realisasi anggaran per 31 Desember 2024 tercatat sebesar Rp. 9.341.864.220 atau sebesar 95,57%. Dibandingkan dengan tahun 2020, 2021, 2022 persentase realisasi anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun mengalami peningkatan. Secara lebih jelas terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 35. Realisasi anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024

No	Program / Kegiatan	Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota Daerah	Rp. 3.391.568.159,-	Rp. 3.246.580.487,-	95,73%
	• Kegiatan 1 : Perencanaan,	Rp. 35.113.800,-	Rp. 32.194.000,-	91,69

	Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
	• Kegiatan 2 : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 2.555.812.423,-	Rp. 2.453.498.862,-	96%
	• Kegiatan 3 : Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 653.407.500,-	Rp. 628.690.162,-	96,22%
	• Kegiatan 4 : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 96.174.436,-	Rp. 86.528.988,-	89,97%
	• Kegiatan 5 : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 51.060.000,-	Rp. 45.668.475,-	89,44%
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 49.999.800,-	Rp. 35.819.800,-	71,64%
	• Kegiatan 1 : Penyusunan Rencana Tenaga	Rp. 49.999.800,-	Rp. 35.819.800,-	71,64%
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 5.987.698.60,-	Rp. 5.736.939.933,-	95,81%
	• Kegiatan 1 : Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Rp. 5.987.698.60,-	Rp. 5.736.939.933,-	95,81%
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 107.218.400,-	Rp. 104.070.000,-	97,06%
	• Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 107.218.400,-	Rp. 104.070.000,-	97,06%
5	Program Hubungan Industrial	Rp. 238.253.800,-	Rp. 218.454.000,-	91,69%
	• Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 238.253.800,-	Rp. 218.454.000,-	91,69%

Tabel 36. Perbandingan capaian realisasi anggaran tahun 2021 - 2024 adalah sebagai berikut.

No	Tahun	Anggaran		
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1	2021	619.859.020,-	387.444.095,-	62,50%
2	2022	5.123.934.264,-	4.712.811.795,-	91,98%
3	2023	3.451.159.486,-	3.323.178.799,-	96,29%
4	2024	9.774.738.767,-	9.341.864.220,-	95,57%

Pada tahun 2021 jumlah anggaran sebesar Rp. 619.859.020,- dengan 387.444.095,- (62,50%) masuk kategori cukup karena ada beberapa sub kegiatan yang realisasinya tidak sesuai dengan target (silpa). Hal ini terjadi disebabkan oleh kurang cermatnya dalam perencanaan pelaksanaan kegiatan sehingga proses realisasi untuk beberapa sub kegiatan terkendala. Tetapi pada tahun 2022-2024 capaian realisasi anggaran telah mencapai rata-rata di atas 90%. Pengalaman tahun sebelumnya menjadi pengalaman bagi PPTK dalam penyusunan RAK. Perencanaan yang matang dan akurat berdampak pada proses realisasi pelaksanaan kegiatan yang diikuti dengan realisasi anggaran.

Capaian Realisasi anggaran yang baik dan tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : perencanaan anggaran yang baik, sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengalaman, komitmen bersama semua stakeholder serta koordinasi dan sosialisasi kepada seluruh stakeholder. Perencanaan anggaran yang baik akan meningkatkan penyerapan anggaran

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024. Penyusunan LKIP ini merupakan amanat yang tertuang dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai harapan semua pihak.

LKIP Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024 ini menggambarkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, kinerja anggaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dari hasil uraian capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dapat disimpulkan beberapa hasil sebagai berikut:

1. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 : Persentase kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada rencana tenaga kerja daerah sebesar 2.143% (sangat tinggi)
2. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 : Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri sebesar 168,27% (sangat tinggi)
3. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 :Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan peningkatan produktivitas tenaga kerja masih 0 karena kegiatan ini belum pernah dilaksanakan
4. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 : Terpenuhinya sistem penempatan tenaga kerja sebesar 101,71% (sangat tinggi)
5. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 : Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan hubungan industrial di Kabupaten Simalungun sebesar 100,4% (sangat tinggi).

Selama Tahun 2024 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Simalungun, DPA Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun **Rp.9.774.738.767,00** realisasi anggaran mencapai **Rp.9.341.864.220,00** atau serapan dana APBD mencapai **95,57%**, dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024 sebesar **Rp.432.874.547,00**. Hal ini merupakan upaya efisiensi penggunaan sumber daya anggaran, namun realisasi capaian fisik tetap tercapai. Secara efektif anggaran tersebut telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Bupati Simalungun. Hal tersebut menunjukan bahwa perencanaan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024 masuk dalam kategori baik, namun masih belum maksimal, efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan kinerja serta pencapaian

Visi dan Misi Kabupaten Simalungun

Hasil ini merupakan representasi dari kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis (RENSTRA) 2021-2026, dan Rencana Kerja Tahun 2024. Berdasarkan pemenuhan capaian kinerja 100%, dari 5 sasaran strategis, terdapat 3 (tiga) sasaran yang sangat tinggi .

Langkah kedepan yang akan dilakukan adalah :

1. Peningkatan pelatihan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan;
2. Mengoperasionalkan Balai Latihan Kerja sebagai wadah pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi;
3. Dalam rangka perluasan kesempatan kerja akan bekerjasama dengan perusahaan yang ada di Kabupaten Simalungun untuk menyelenggarakan kegiatan job fair, job canvassing dan lowongan kerja lainnya dalam rangka rekrutmen pencari kerja untuk mengurangi angka pengangguran;
4. Penambahan jumlah instruktur; pengantar kerja, dan mediator.
5. Berdasarkan Permenaker No 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi, maka tenaga pelatih/instruktur yang dibutuhkan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) adalah instruktur yang memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis;
6. Penambahan sarana dan prasarana untuk Balai Latihan Kerja (BLK);
7. Pengisian personil di Balai Latihan Kerja;
8. Pembinaan, sosialisasi, dan monitoring serta evaluasi menyangkut program/kegiatan Dinas Ketenagakerjaan yang akan diselenggarakan maupun yang telah selesai dilaksanakan;
9. Mendokumentasikan dan mengumpulkan data bidang ketenagakerjaan.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2024 ini, adalah merupakan gambaran Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun selama satu tahun.

Pamatang Raya, Februari 2025

Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Simalungun,

Riando Parlindungan Purba, S.Sos., MAP.
Pembina Utama Muda
NIP. 19770318 199703 1 001

L A M P I R A N

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

PIAGAM PENGHARGAAN TAHUN 2024



Ket. Penganugerahan Paritrana Award Tahun 2024



Ket. Penghargaan Predikat Kepatuhan Sarana Standar Pelayanan Publik Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simalungun Tahun 2024



Ket. Penghargaan Pengawasan Kearsipan Internal Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Simalungun Tahun 2024

FOTO PENANDATANGANAN PERJANJIAN KINERJA



Kepala Dinas dengan Sekretaris Dinas



Kepala Dinas dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial



Kepala Dinas dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja



Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan serta Kepala Sub Bagian Umum

SK TIM PENYUSUN LKIP

SK TIM PENGUMPUL DATA CAPAIAN KINERJA

SK INDIKATOR KINERJA UTAMA

POHON KINERJA

PEDOMAN TEKNIS PENGUKURAN DAN PENGUMPULAN DATA KINERJA

PEDOMAN TEKNIS PERENCANAAN

RENCANA AKSI



PEMERINTAH KABUPATEN SIMALUNGUN
DINAS KETENAGAKERJAAN
Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Simalungun
Pamatang Raya, 21162

**JUMLAH KEGIATAN KESELURUHAN YANG DILAKSANAKAN
MENGACU KE RTKD DI KABUPATEN SIMALUNGUN
TAHUN 2024**

No.	Program	Kegiatan	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah - Administrasi Umum Perangkat Daerah - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	- Dokumen Rencana Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023-2028
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	- Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	- Pelayanan Antar Kerja Di Daerah Kabupaten/Kota	
5	Program Hubungan Industrial	- Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	SK Penetapan

Pamatang Raya, 28 Februari 2025
Kepala Dinas,

Riando Parlindungan Purba, S.Sos, MAP
NIP. 19770318 199703 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN SIMALUNGUN
DINAS KETENAGAKERJAAN

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Simalungun

Pamatang Raya, 21162

**JUMLAH KEGIATAN KESELURUHAN YANG DILAKSANAKAN
DI KABUPATEN SIMALUNGUN**

No.	Program	Kegiatan	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah - Administrasi Umum Perangkat Daerah - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	- Dokumen Rencana Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023-2028
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	- Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) - Perizinan dan Pendaftaran LPK - Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	- Pelayanan Antar Kerja Di Daerah Kabupaten/Kota - Pelindungan PMI/CPMI Pra dan Purna Penempatan di Daerah Kabupaten/Kota	
5	Program Hubungan Industrial	- Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	SK Penetapan UMK

Pamatang Raya, 28 Februari 2025
Kepala Dinas,

Riando Parlindungan Purba, S.Sos, MAP
NIP. 19770318 199703 1 001

**TARGET STANDAR NASIONAL IKU
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI**

