



PEMERINTAH KABUPATEN SIMALUNGUN

LAKIP TAHUN 2023



DINAS KETENAGAKERJAAN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunianya , penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2023 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 2023 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 2023 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, Maret 2024

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN SIMALUNGUN,**

**RIANDO PARLINDUNGAN PURBA, S.Sos.,
MAPPEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19770318 199703 1 001**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
LAMPIRAN	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Dasar Hukum	4
C. Gambaran Umum Perangkat Daerah	5
D. Isu Strategis	19
E. Sistematika Pelaporan	23
BAB II PERENCANAAN KINERJA	25
A. Perencanaan Kinerja	31
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	35
A. Kerangka Pengukuran Kinerja	35
B. Analisa Capaian Kinerja	40
C. Realisasi / Penyerapan Anggaran	64
Tahun 2023		
BAB IV PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran/Rekomendasi	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Tingkat Pendidikan	17
Tabel 1.2	Keadaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pangkat/Golongan	18
Tabel 1.3	Keadaan Pegawai Negeri Berdasarkan Jabatan	18
Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun	33
Tabel 2.2	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023	34
Tabel 3.1	Pengukuran Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023	41
Tabel 3.2	Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 1 Tahun 2023	42
Tabel 3.3	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 1 Dengan Tahun Sebelumnya (2022).....	43
Tabel 3.4	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 1 Dengan Target Akhir Renstra (2026)	44
Tabel 3.5	Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 2 Tahun 2023	44
Tabel 3.6	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 2 Dengan Tahun Sebelumnya (2022)	51
Tabel 3.7	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 2 Dengan Target Akhir Renstra (2026)	51
Tabel 3.8	Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 3 Tahun 2023	52
Tabel 3.9	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 3 Dengan Tahun Sebelumnya (2022)	53
Tabel 3.10	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 3 Dengan Target Akhir Renstra (2026)	53
Tabel 3.11	Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 4 Tahun 2023	54
Tabel 3.12	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 4 Dengan Tahun Sebelumnya (2022)	56
Tabel 3.13	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 4 Dengan Target Akhir Renstra (2026)	57
Tabel 3.14	Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 5 Tahun 2023	58
Tabel 3.15	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 5 Dengan Tahun Sebelumnya	62
Tabel 3.16	Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 5 Dengan Target Akhir Renstra (2026)	62
Tabel 3.2.1	Realisasi/Penyerapan Anggaran Tahun 2023	64
Tabel 3.2.2	Realisasi anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023	66

Lampiran

- **Pohon Kinerja**
- **Perjanjian Kinerja Tahun 2023**
- **SK Tim Pengumpul Data Dan Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023**
- **SK Tim Penyusun LAKIP Tahun 2023**
- **SK Indikator Kinerja Utama (IKU)**
- **Indikator Kinerja Utama (IKU)**

BAB I PENDAHULUAN

A. 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 penegakkan 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/Millennial
9. Restrukturisasi Anggaran (Perbaikan Postur APBD)
10. Restrukturisasi 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 Kabupaten Simalungun bersumber dari hasil Proyeksi Penduduk Interim 2020-2023 (Pertengahan Tahun/Juni) sebanyak 1.003.727 jiwa yang terdiri atas 504.242 jiwa penduduk laki-laki dan 499.485 jiwa penduduk perempuan dengan kepadatan penduduk sebesar 226 orang per km persegi, sedangkan laju pertumbuhan penduduk dari tahun 2020-2021 sebesar 1,82 persen. Oleh karena itu usaha peningkatan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan lainnya perlu dilakukan secara teliti dan terintegrasi.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dalam visinya yang mengacu pada Tugas Pokok dan Fungsi seperti tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kab. Simalungun Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah

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 2023 merupakan gambaran capaian kinerja yang dilaksanakan sebagai perwujudan akuntabilitas dan transparansi program dan kegiatan dibidang 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 (LAKIP) 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 LAKIP yaitu sebagai media pertanggung jawaban dan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Penyusunan LAKIP Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 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.

B. DASAR HUKUM

Dasar hukum Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
 9. 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 Kinerja instansi Pemerintah;
 10. 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);
 11. Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 2 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Simalungun TA. 2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Simalungun Tahun 2024 Nomor 2) tanggal 4 Januari 2024;
 12. Peraturan Bupati Simalungun Nomor 12 Tahun 2023 tanggal 20 Februari Tahun 2023 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun;
 13. 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 638) tanggal 4 Januari 2024.

GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Simalungun Nomor 31 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Simalungun Nomor 24 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja pada Organisasi Dinas - Dinas Daerah Kabupaten Simalungun.

Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang

ketenagakerjaan dengan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan; Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
3. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;
4. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.

Adapun Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun berdasarkan Peraturan Bupati Simalungun Nomor 12 Tahun 2023 dapat dilihat pada bagan berikut

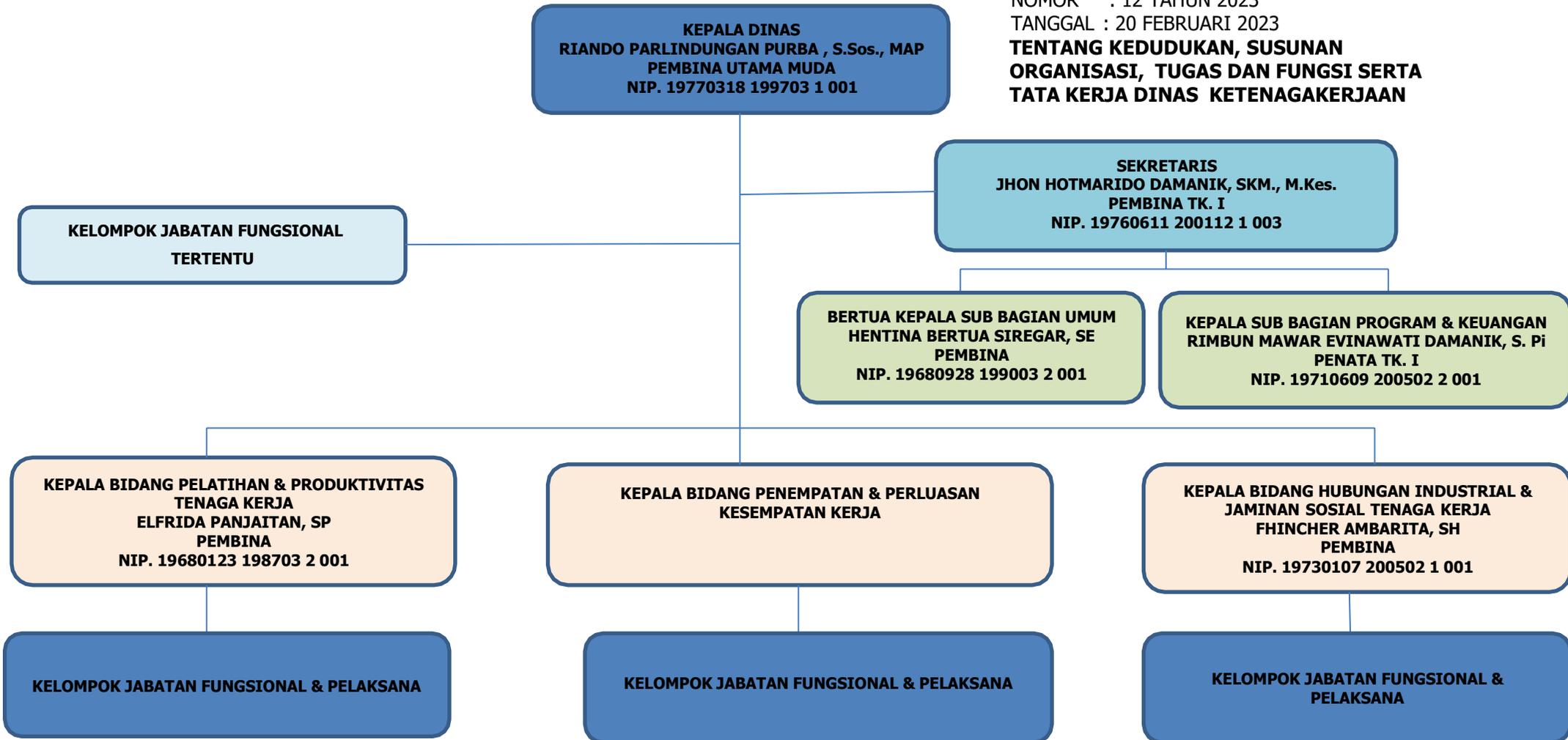


LAMPIRAN PERATURAN BUPATI SIMALUNGUN

NOMOR : 12 TAHUN 2023

TANGGAL : 20 FEBRUARI 2023

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



1. Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah; dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas menyelenggarakan fungsi :
 - a. perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas bidang ketenagakerjaan;
 - b. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas bidang ketenagakerjaan;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugas bidang ketenagakerjaan;
 - d. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugas bidang ketenagakerjaan; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.
3. Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2),

1. Kepala Dinas mempunyai uraian tugas :

- a. menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas;
- b. menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis dinas sesuai dengan kebijakan umum Pemerintah Daerah;
- c. menyelenggarakan perumusan dan penetapan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan;
- d. menyelenggarakan penetapan program kerja dan rencana pembangunan tenaga kerja;
- e. 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;

- f. menyelenggarakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Dinas;
 - g. menetapkan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Perjanjian Kinerja (PK) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas;
 - h. menetapkan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Dinas;
 - i. menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan (SP), Survei Kepuasan Masyarakat (SRM) dan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) Dinas;
 - j. mengoordinasikan Penyusunan dan Implementasi Agenda Reformasi Birokrasi;
 - k. merumuskan serta menetapkan kebijakan teknis bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - l. menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis kerja;
 - m. menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
 - n. menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- (1) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
 - (2) Sekretariat mempunyai tugas 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.
 - (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sekretariat mempunyai fungsi :
 - a. penyusunan rencana kerja kesekretariatan;
 - b. penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan;

- c. penyelenggaraan pengendalian pelaksanaan kegiatan pelayanan umum dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 - d. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai ruang lingkupnya tugasnya; dan
 - e. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Sekretariat.
- (4) Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3),

2. Sekretaris mempunyai uraian tugas :

- a. merumuskan program dan kegiatan Sekretariat;
- b. merumuskan bahan kebijakan, pedoman, pelayanan administrasiumum, kepegawaian, program dan keuangan;
- c. mengoordinasikan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, program dan keuangan;
- d. mengoordinasikan pelaksanaan tugas pada Bidang;
- e. merumuskan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, program dan keuangan;
- f. menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ), Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA, Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan (SP), Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), Analisis Jabatan (Anjab), Analisis Beban Kerja (ABK), serta Forum Konsultasi Publik (FKP) Dinas;
- g. mengoordinasikan pelaksanaan tugas penatausahaan BMD di lingkungan Dinas;
- h. mengoordinasikan penyusunan dan implementasi agenda reformasi birokrasi Dinas;

- i. merumuskan Perjanjian Kinerja (PK) Sekretariat;
 - j. merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP);
 - k. mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan melalui penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk mengetahui prestasi kerjanya dan sebagai bahan pembinaan serta upaya tindak lanjut;
 - l. melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan;
 - m. Menyampaikan dan pertimbangan kepada atasan secara lisan maupun tertulis; dan
 - n. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan.
- (1) Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- (2) Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas pengelolaan kegiatan koordinasi, pelaksanaan, pembinaan di bidang Pelatihan Berbasis KOMPETENSI (PBK), informasi, sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta, dan pemantauan pengukuran produktivitas.
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi yaitu :
- a. pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
 - b. pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 - c. pengoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
 - d. pelaksanaan pemberian izin kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
 - e. penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;

- f. pengoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 - g. pengoordinasian pengukuran produktivitas tingkat Daerah;
 - h. pengoordinasian pemantauan tingkat produktivitas; dan
 - i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.
- (4) Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3),

3. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai uraian tugas :

- a. menyiapkan program dan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
- b. Menyiapkan sarana dan prasarana, instruktur, tenaga pelatihan dan calon peserta pelatihan kerja;
- c. Mengoordinasikan pelaksanaan penyusunan laporan bulanan dan tahunan dan pemantauan, evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja;
- d. Mengoordinasikan perencanaan informasi dan sosialisasi regulasi di bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. menyusun kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dan kesiapan sarana dan prasarana perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- f. memantau dan mengevaluasi dan menentukan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;
- g. Menyiapkan promosi peningkatan produktivitas dan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
- h. Menyiapkan sumber daya manusia, data dan metode pengukuran produktivitas;
- i. Menyiapkan sumber daya manusia bidang konsultasi produktivitas dan pemantauan tingkat produktivitas;
- j. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas;

- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya; dan
 - l. Bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas dan fungsi.
- (1) Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- (2) Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas mengoordinasikan, monitoring, memverifikasikan dan pelaksanaan promosi dalam kegiatan bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menyelenggarakan fungsi :a.
- a. mengoordinasikan pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - b. pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - c. pengoordinasian perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - d. pelaksanaan verifikasi pemberian izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - e. pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
 - f. pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
 - g. pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
 - h. pengoordinasian pelayanan penandatanganan perizinan kerja;

- i. pengkoordinasian penyelesaian permasalahan TKI Pra dan Purna penempatan'
 - j. pengkoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
 - k. pelaksanaan pemberdayaan TKI Purna; dan
 - l. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.
- (4) Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3),

4. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai uraian tugas :

- a. merencanakan penyiapan sumber daya manusia dan kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi dan syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- b. merencanakan penyiapan sumber daya manusia dan menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan dan penandatanganan perjanjian kerja calon TKI ke luar negeri;
- c. memantau dan mengevaluasi pelaksanaan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat serta memantau dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- d. menyiapkan SDM terkait pemberian informasi pasar kerja dan pemberi kerja serta mengelola penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja;
- e. merencanakan pemantauan, evaluasi pelaksanaan informasi pasar kerja dan merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan;
- f. menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA serta laporan keberadaan TKA dan memantau dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA;

- g. merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan dan merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
 - h. membuat dan mengevaluasi rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
 - i. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas;
 - j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugasnya; dan
 - k. bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas dan fungsi.
- (5) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- (6) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengoordinasian dan pembinaan, pengesahan Peraturan Perusahaan (PP), Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penyusunan Upah Minimum Kabupaten (UMK), Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK), pembinaan kepesertaan jaminan social ketenagakerjaan dan kesehatan di perusahaan serta melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :
- a. pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten;
 - b. pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupaten;

- c. pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten;
 - d. pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
 - e. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartite di perusahaan;
 - f. pengoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
 - g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4) Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3),

**5. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
Tenaga Kerjamempunyai uraian tugas :**

- a. melaksanakan dan mengevaluasi penyusunan dan skala upah di perusahaan serta tugas-tugas Dewan Pengupahan Kabupaten Simalungun;
- b. melaksanakan dan mengevaluasi pembinaan kepesertaan BPJS bagi karyawan dan pelaksanaan UMK Simalungun di perusahaan;
- c. melaksanakan dan mengevaluasi penyelesaian/pencegahan perselisihan hubungan industrial;
- d. melaksanakan dan mengevaluasi penanganan mogok dan unjuk rasa;
- e. melaksanakan dan mengevaluasi pembinaan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh tentang tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f. melaksanakan dan mengevaluasi syarat-syarat kerja di perusahaan dan pendaftaran PKB/Peraturan Perusahaan;
- g. melaksanakan dan mengevaluasi pembuatan dan pendaftara PKWT;

- h. melaksanakan dan mengevaluasi pencatatan pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
- i. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas;
- j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugasnya; dan
- k. bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas dan fungsinya.

2. Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun

Keadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun per 31 Desember 2022, menurut Tingkat Pendidikan, Pangkat/Golongan dan Jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah PNS
1	S3	-
2	S2	2
3	S1	13
4	D4	-
5	D3	-
6	SLTA/SMK	7
7	SLTP	-
8	SD	-
Total		22 Orang

Tabel 1.2

Keadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Pangkat/Golongan

NO	Pangkat / Golongan Ruang	Jumlah PNS
1	Pembina Utama Muda (IV c)	1 Orang
2	Pembina Tingkat I (IV b)	1 Orang
3	Pembina (IV a)	3 Orang
4	Penata Tingkat I (III d)	7 Orang
5	Penata (III c)	2 Orang
6	Penata Muda Tingkat I (III b)	1 Orang
7	Penata Muda (III a)	2 Orang
8	Pengatur TK.I (II/d)	2 Orang
9	Pengatur (II/c)	2 Orang
10	Pengatur Muda TK. I (II/b)	1 Orang
11	Pengatur Muda (II/a)	-
Total		22 Orang

Tabel 1.3

Keadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan Jabatan

NO	Pangkat / Golongan Ruang	Jumlah PNS
1	Eselon II a	-
2	Eselon II b	1 Orang
3	Eselon III a	1 Orang
4	Eselon III b	3 Orang
4	Eselon IV a	2 Orang
5	Fungsional yang Disetarakan dengan Eselon IV a	6 Orang
6	Bendahara	1 Orang
7	Analisis Klasifikasi Barang	1 Orang
6	Pengadministrasi Umum	7 Orang
Total		22 Orang

b. ISU STRATEGIS

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu/aspek yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannya pun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula.

Sehubungan dengan hal tersebut dan berdasarkan capaian kinerja pembangunan tahun 2015-2020, juga melihat fakta permasalahan yang krusial dan tantangan pada tahun 2021-2026 maka dibutuhkan upaya-upaya dan kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang tenaga kerja.

Isu-isu strategis bidang ketenagakerjaan tersebut adalah :

- a. Aksesibilitas masyarakat terhadap lembaga pelatihan berbasis kompetensi yang sangat terbatas;
- b. Peningkatan daya saing pencari kerja;
- c. Ketersediaan Instruktur Pelatihan bersertifikasi kompetensi yang masih sangat terbatas;
- d. Rendahnya jumlah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang telah terakreditasi;
- e. Pembinaan perijinan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK);
- f. Perencanaan dan Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja;
- g. Sosialisasi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan;
- i. Penetapan Upah Minimum:
- i. Pemberdayaan LKS Tripartit Kabupaten Simalungun
- j. Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- k. Fasilitasi Penyusunan Struktur Skala Upah di Perusahaan

Rencana Aksi Penanganan Isu Strategis tersebut adalah :

- i. Pembentukan UPT Balai Latihan Kerja (BLK) yang ditujukan untuk meningkatkan skill kompetensi tenaga kerja sehingga memenuhi kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Pembentukan UPT BLK sejalan dengan penyediaan gedung BLK, Penyediaan sarana dan prasarana pendukung BLK, Penyediaan instruktur pelatihan, Penyediaan materi pelatihan berbasis kompetensi yang mengacu pada SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), serta Penyebarluasan informasi kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK;
- ii. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi yang dilaksanakan di luar BLK, Pelaksanaan Uji Kompetensi peserta pelatihan berbasis klaster kompetensi, serta Fasilitasi sertifikasi kompetensi peserta pelatihan berdasarkan klaster kompetensi;
- iii. Pelaksanaan Diklat Dasar Instruktur Pelatihan Berbasis Kompetensi, Pelaksanaan Uji Kompetensi Dasar Instruktur Pelatihan, Fasilitasi sertifikasi Instruktur Pelatihan, serta Skill-upgrading Instruktur Pelatihan melalui Diklat Metodologi Instruktur Pelatihan;
- iv. Pendampingan bagi LPK yang belum memiliki Vocational Identification Number (VIN) pada Kementerian Tenaga Kerja RI, Pelaksanaan Bimbingan Teknis Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), serta Fasilitasi Visitasi Akreditasi LPK oleh Asesor Akreditasi LPK;
- v. Penilaian pemenuhan syarat administratif dan kelayakan sarana dan prasarana LPK, Rekomendasi penerbitan perijinan LPK, Penyediaan sumber daya perijinan LPK secara terintegrasi melalui Online Single Submission (OSS), serta Monitoring dan evaluasi kepatuhan LPK;
- vi. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD), Pelaksanaan Bimbingan Teknis Peningkatan Produktivitas kepada perusahaan-perusahaan kecil, Pengukuran produktivitas tenaga kerja tingkat Kabupaten, serta Pelaksanaan Bimbingan Teknis Kewirausahaan Produktif pada masyarakat pelaku usaha mikro dan kecil;
- vii. Dipahaminya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan oleh para pengusaha dan Pekerja, Dilaksanakannya kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta Dilaksanakannya kegiatan

- sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- viii. Dipahaminya syarat-syarat kerja oleh para pengusaha di Kabupaten Simalungun, Dilaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan syarat-syarat kerja di perusahaan, serta Terlaksananya syarat-syarat kerja di perusahaan oleh para pengusaha di Kabupaten Simalungun;
 - ix. Dilaksanakannya operasional Dewan Pengupahan Kabupaten Simalungun, Ditetapkannya Upah Minimum Kabupaten Simalungun, serta Dilaksanakannya ketentuan Upah minimum di perusahaan;
 - x. Dilaksanakannya operasional LKS Tripartit Kabupaten Simalungun, Dilaksanakan forum komunikasi dan konsultasi antara pemangku kepentingan hubungan industrial, serta Tercapainya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis di Kabupaten Simalungun;
 - xi. Tercapainya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis di Kabupaten Simalungun, Dilaksanakan forum komunikasi dan konsultasi antara pemangku kepentingan hubungan industrial, serta Tercapainya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis di Kabupaten Simalungun;
 - xii. Dilaksanakannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta Dilaksanakannya Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial;
 - xiii. Terlaksananya penyuuluhan struktur skala upah bagi pimpinan perusahaan, Tersusunnya Struktur Skala Upah di Perusahaan, serta Dilaksanakannya Struktur Skala Upah di Perusahaan.

Isu-isu Strategi Berdasarkan Analisis Lingkungan:

1. Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas Pencari kerja

Merupakan strategi dalam mengurangi tingkat pengangguran yang hingga saat ini masih menjadi permasalahan strategis, dalam kenyataan bahwa tingkat keterampilan dan keahlian para pencari kerja di Kabupaten Simalungun ini masih relatif kurang, hal ini dibuktikan dalam perebutan peluang pasar kerja di sektor formal sedikit sekali yang terserap oleh karena demikian dalam hal penempatan tersebut tidak hanya di sektor formal saja tapi harus diimbangi melalui penempatan sektor informal dan pembentukan Usaha Mandiri, untuk menjangkau kondisi yang demikian tersebut diawali pemberian pelatihan-pelatihan terhadap penguasaan salah satu penerapan teknologi.

2. Meningkatkan Pendayagunaan dan Penyebaran Tenaga Kerja

Strategi untuk pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja berkaitan erat dengan percepatan serta pemerataan pembangunan, selaras dengan fungsi tata ruang, untuk hal tersebut perlu didukung oleh ketersediaan tenaga kerja yang produktif baik dari segi kualitas dan kuantitas sehingga akan terhindar atau paling dapat dibatasi penumpukan tenaga kerja di satu tempat, sementara di tempat lain kekurangan tenaga kerja.

3. Mengembangkan Sistem Informasi Pasar Kerja

Salah satu masalah yang di hadapi terjadinya penganggur dikarenakan kurang baik dan sempurnanya sistem informasi pasar kerja terutama informasi mengenai lowongan kerja, untuk mengatasi hal seperti demikian maka strategi yang harus ditempuh adalah menyempurnakan sistem informasi pasar kerja dengan pengembangan luas cakupan sebarannya dengan memanfaatkan media yang paling banyak dimanfaatkan oleh pencari kerja melalui media Bursa Kerja Online.

4. Meningkatkan Ketenangan dan Kemajuan Berusaha

Sebagai pelaku ekonomi perusahaan swasta memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, oleh sebab itu ketenangan dalam berusaha bagi pengusaha adalah ketenangan bekerja bagi pekerja mutlak dibutuhkan untuk itu perlu diambil strategi kebijakan melalui perwujudan hubungan kerja yang serasi, harmonis dan dinamis. Untuk mencapai itu, semua yang harus di tempuh adalah melaksanakan secara bersungguh-sungguh semua hak dan kewajiban masing-masing antar pekerja dan pengusaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui sosialisasi bimbingan teknis.

Seiring dengan kemajuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang telah dicapai dalam kurun waktu dua tahun terakhir, ternyata masih ada isu-isu ketenagakerjaan dan yang belum terselesaikan.

Di bidang Ketenagakerjaan, isu-isu yang diperkirakan masih mewarnai dinamika lima tahun ke depan :

- a. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja yang ada di Kabupaten Simalungun, sehingga belum mampu memenangkan persaingan dengan tenaga kerja asing;

- b. Masih terdapat pengangguran di Kabupaten Simalungun sebanyak 25.114 orang (BPS Simalungun dalam angka 2023);
- c. Masih adanya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja meskipun masih dalam tahap yang rendah dan segera dapat diatasi;
- d. Masih adanya pekerja/buruh yang belum ikut dalam kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, belum dipahaminya peraturan perundang-undangan tentang perlindungan tenaga kerja, masih adanya perusahaan yang belum memiliki peraturan perusahaan, masih adanya perusahaan yang belum memberlakukan UMK, dan kurangnya minat pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.
- e. Masih adanya perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan, norma kesehatan dan keselamatan kerja, belum secara optimal menyediakan peralatan K3, dan belum optimalnya pengawasan tenaga kerja asing.

c. **Sistematika Pelaporan**

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKjIP) TA. 2023 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun adalah sebagai berikut :

- a) Kata Pengantar
- b) Daftar Isi
- c) Daftar Tabel

BAB I.

Pendahuluan, merupakan penjelasan umum organisasi dengan penekanan pada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issue) yang sedang dihadapi.

BAB II.

Perencanaan Kinerja, menguraikan tentang ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III.

Akuntabilitas Kinerja, diuraikan mengenai :

a. Capaian kinerja organisasi

Analisis capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi antara lain yaitu :

- Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
- Membandingkan antara target dan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;

b) Realisasi Anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

BAB IV.

Penutup, mengemukakan simpulan umum atas capaian organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. **Lampiran (Perjanjian Kinerja).**

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Visi Bupati dan Wakil Bupati Simalungun terpilih sesuai dengan RPJMD Kabupaten pada periode tahun 2021 – 2024 adalah sebagai berikut :

“Rakyat Harus Sejahtera”

Berdasarkan visi tersebut di atas, maka misi Bupati dan Wakil Bupati Simalungun yang terkait langsung dengan pelayanan ketenagakerjaan 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/Millennial
9. Restrukturisasi Anggaran (Perbaikan Postur APBD)
10. Restrukturisasi Organisasi dan Reformasi birokrasi

Makna dari Misi tersebut adalah :

- i. **Pemulihan Ekonomi**
 - a. Fasilitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) agar menjadi motor pemulihan ekonomi dalam hal akses pasar (dengan mengaitkan ke marketplace {perdagangan daring}); pembenahan

- b. manajemen keuangan dan manajemen operasi ; dan akses permodalan (termasuk dari platform seperti Amarta)
- c. Pemberian dorongan dan fasilitas pelaku perdagangan bibit, baik industry kecil dan sarana produksi pertanian (saprotan) lainnya untuk menggairahkan perekonomian
- d. Pembukaan peluang investasi seluas-luasnya, baik Industri Kecil dan Menengah (IKM) khususnya yang terkait dengan pengolahan hasil-hasil pertanian maupun investasi di bidang pariwisata
- e. Maksimalisasi Administratur KEK Sei Mangkei
- f. Pemanfaatan lahan seluas 200 Ha di Tapiandolok sebagai Kawasan Industri Simalungun
- g. Optimalisasi penggunaan Dana Desa dan Alokasi Dana Nagori

ii. Pemulihan Kesehatan

- a. Sosialisasi Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) secara terus menerus
- b. Pelaksanaan vaksinasi Covid-19 secara optimum
- c. Maksimalisasi RS Khusus Covid-19 Batu Duapuluh dan 3 RSUD
- d. Rekrutmen dokter spesialis dasar dan penunjang
- e. Maksimalisasi puskesmas dan pustu (pukesmas pembantu)
- f. Peningkatan penetrasi BPJS Kesehatan dan Kartu Indonesia Sehat (KIS)

iii. Penerapan GCG (Good and Clean Government)

- a. Penerapan prinsip-prinsip GCG : Adil, Mandiri, Akuntabel, Bertanggung Jawab, dan Transparan
- b. Maksimalisasi peran Inspektorat Daerah
- c. Pemanfaatan Teknologi Informatika dalam pemerintahan

iv. Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan

- a. Internetisasi sekolah (SD dan SMP)
 - b. Penerapan konsep Merdeka Belajar, Guru Penggerak, dan Sekolah Penggerak
 - c. Penerapan pendidikan budi pekerti (akhlak mulia) dengan memasukkan kearifan local yakni falsafah ***Habonaron do Bona*** dan moto ***Sapangambe Manoktok Hitei***
 - d. Maksimalisasi penggunaan dana BOS
 - e. Pelestarian dan pengembangan seni-budaya Simalungun dan etnis-etnis lain di Kabupaten Simalungun
- v. **Pengembangan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif**
- a. Pengaitan diri secara aktif dengan BODT (Badan Otorita Danau Toba), agar Kabupaten Simalungun tidak hanya menjadi daerah perlintasan wisman (wisatawan mancanegara) dan wisnu (wisatawan nusantara)
 - b. Penggairahan kembali atraksi-atraksi budaya multi-etnis
 - c. Pembinaan soal-soal *hospitality* (keramah-tamahan) kepada pelaku-pelaku usaha pariwisata untuk meningkatkan lama singgah (length of stay) wisatawan
 - d. Secara bertahap tapi cepat, meningkatkan kualitas Infrastruktur ke destinasi- destinasi wisata
- vi. **Peningkatan Pertanian dan Pengembangan Sistim Agribisnis**
- a. Upaya pemulihan produksi padi yang sempat anjlok 121 ribu ton lebih dari tahun 2018 ke 2019
 - b. Penanganan OPT (Organisme Perusak Tanaman) dan hama terutama hama tikus di sentra-sentra produksi beras
 - c. Pengembangan system Agribisnis, khususnya komoditas seperti

jeruk, kopi, dan hortikultura (sayur, bunga, dan buah-buahan)

bersama masyarakat

vii. **Peningkatan Kualitas Infrastruktur**

- a. Pengadaan tanpa fee proyek/program dan peningkatan pengawasan lapangan
- b. Maksimalisasi LPSE (Layanan Pengadaan Sistem Elektronik)
- c. Pemanfaatan Dana CSR
- d. Pemanfaatan Dana Desa

viii. **Peningkatan Kualitas Generasi Muda/Millennial**

- a. ***Mengaktifkan kembali Balai Latihan Kerja dan membuka Balai Latihan Kewirausahaan bagi generasi muda/millennial***
- b. Menyediakan sarana kreatif di beberapa kota yang sedang berkembang seperti: Perdagangan, Sidamanik, Pematang Raya, dan Seribudolok
- c. Mengaktifkan kembali GOR yang ada di Jl. Asahan, Pematangsiantar

ix. **Restrukturisasi Anggaran (Perbaikan Postur APBD)**

- a. Peningkatan Pendapatan (terutama Pendapatan Asli Daerah)
- b. Efisiensi Belanja

x. **Restrukturisasi Organisasi dan Reformasi Birokrasi**

- a. Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) / satuan kerja (satker) dengan konsep “miskin struktur, kaya fungsi”
- b. Reformasi birokrasi setelah melakukan pemetaan (mapping) sumber daya manusia (SDM)

Dinas Ketenagakerjaan merupakan instansi teknis yang melaksanakan salah satu urusan rumah tangga daerah dibidang ketenagakerjaan, dengan kewenangannya telah diatur di dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Simalungun Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah. Tentang kewenangan

Kabupaten Simalungun yang lingkup pelayanannya berada pada lingkup pre dan during employment, yaitu pelayanan kepada masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam implementasi seluruh jenis pelayanan dan tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan:

• **Misi (1)** yaitu : *“Pemulihan Ekonomi”*

Tujuan (2) : Meningkatkan kualitas dan pemerataan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan

Sasaran : - **(4)** : Meningkatnya pemerataan pendapatan masyarakat

- **(5)** : Meningkatnya kualitas dan kesempatan kerja

Strategi : Peningkatan keberdayaan masyarakat dan perlindungan sosial untuk percepatan pengentasan kemiskinan

Program : a. **PERENCANAAN TENAGA KERJA**

Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja

b. **PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**

Kegiatan : - Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi

- Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

- Perizinan dan Pendataan Lembaga Pelatihan Kerja

- Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil

- Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota

• **Misi (5)** yaitu : *“Pengembangan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif”*

Tujuan (2) : Meningkatnya kualitas dan pemerataan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan

Sasaran : - **(4)** : Meningkatnya pemerataan pendapatan masyarakat

- **(5)** : Meningkatnya kualitas dan kesempatan kerja

Strategi : Peningkatan keberdayaan masyarakat dan perlindungan sosial untuk percepatan pengentasan kemiskinan

Program : a. **PERENCANAAN TENAGA KERJA**

Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja

Program : a. PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Kegiatan : - Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi

- Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- Perizinan dan Pendataan Lembaga Pelatihan Kerja
- Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
- Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota

Perencanaan merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar instansi pemerintah mampu menjawab tuntutan lingkungan yang strategi baik lokal, nasional dan global. Dengan pendekatan perencanaan yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyeleraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerjanya.

Pelaksanaan analisis internal dan eksternal, oleh para perencana strategi dapat mendefinisikan misi organisasi untuk menggambarkan posisi saat ini. Kemudian, visi dirumuskan untuk menjabarkan kemana organisasi akan dibawa. Penjabaran dari visi dituangkan dalam tujuan dan sasaran strategis organisasi, yang merupakan kondisi spesifik yang ingin dicapai oleh organisasi didalam memenuhi visi dan misinya. Pertanyaan “bagaimana kita menuju kesana” dijawab dengan merumuskan strategi pencapaian tujuan dan sasaran dalam wujud menetapkan program dan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi.

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 target-target kinerja yang digambarkan dengan capaian suatu indikator kinerja.

Keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai sasaran dan tujuan dinilai melalui pengukuran pencapaian indikator kinerjanya. Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Rencana Strategis Daerah (Renstra) atau Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Simalungun, pelaksanaannya

telah ditetapkan (2021-2026) dan dijadikan tolok ukur penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Perencanaan ini dimaksudkan untuk mewujudkan kehidupan masyarakat yang berkualitas dengan memiliki iptek dan imtaq.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026, merupakan manifestasi dari visi, misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, yang ditransformasikan kedalam tujuan dan sasaran melalui pembangunan daerah yang berkesinambungan. Penyusunan RPJMD digunakan sebagai pedoman dalam perencanaan pembangunan tahunan atau Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Renstra SKPD ini diharapkan penyelenggaraan pembangunan di Kabupaten Simalungun lebih terarah serta lebih menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan yang diprioritaskan lima tahun mendatang. Bagi manajemen pemerintah Kabupaten Simalungun, dokumen rencana strategis ini dapat dipandang sebagai :

- Kerangka pikir dan pola tindak yang konsepsional untuk mengerahkan dan mengarahkan semua potensi daerah secara sinergis pada tujuan yang disepakati oleh semua komponen dalam jangka waktu tertentu secara terukur.
- Landasan formal dalam melaksanakan mandat bagi Pemerintah Kabupaten Simalungun untuk melakukan tindakan-tindakan strategis dan kongkrit sehingga terwujud otonomi daerah dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Simalungun.

A. Perencanaan Kinerja

Salah satu upaya untuk mewujudkan adanya pemerintahan yang lebih efektif dan akuntabel adalah melalui penguatan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah. Dalam hal ini upaya penguatan akuntabilitas kinerja salah satu caranya dapat dilakukan dengan penyusunan dokumen penetapan kinerja atau biasa disebut dengan dokumen perjanjian kinerja atau kontrak kinerja.

Mekanisme penyusunan dan penggunaan kontrak kinerja / penetapan kinerja ini berpedoman pada Peraturan Menteri Negara

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang diharapkan akan dapat menguatkan komitmen para pemimpin instansi dan unit kerjanya dalam pencapaian target-target kinerja yang telah direncanakan sebelumnya.

Rencana kinerja ini pula merupakan alat yang bermanfaat untuk mengecek apakah instansi dapat melaksanakan tugas yang telah dibebankan dan mengukur seberapa besar pencapaian target-target yang telah ditetapkan. Selain itu dengan rencana kinerja akan lebih mudah mengukur tingkat capaian kinerja pada akhir tahun 2023, karena dapat segera dilakukan perbandingan antara rencana dan realisasi. Selanjutnya dalam penyusunan kebijakan pembangunan Kabupaten Simalungun tahun 2023 mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA), APBD Tahun 2023, Strategi dan Prioritas APBD Tahun 2023. Untuk itu dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Simalungun telah menetapkan kebijakan pembangunan yang selanjutnya dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun.

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun telah menetapkan Penetapan Kinerja Tahun 2023 yang sesuai dengan sasaran strategis dan indikator kinerja yang tercantum di dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026.

Penetapan/Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 :

Tabel 2.1
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN SIMALUNGUN

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>
1	Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	2 %
2	Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	3,41 %
3	Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas tenaga kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	68,95 %
4	Terpenuhinya sistim penempatan tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	53,31 %
5	Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam pembinaan Hubungan Industrial di Kabupaten Simalungun	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	80,05 %

Untuk terlaksana dan tercapainya Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 di dukung dengan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan anggaran sebagai berikut :

Tabel 2.2

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023

No	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Sumber Dana
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Perencanaan Tenaga Kerja	a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	40.416.000,-	APBD
2.	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	a. Pelaksanaan Peatihan Berdasarkan Unit KOMPETENSI - Proses Pelaksanaan dan Pelatihan Keterampilan Berdasarkan Klaster Kompetensi	80.000.000,-	APBD
3.	Penempatan Tenaga Kerja	a. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	0,-	APBD
4.	Hubungan Industrial	a. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota - Pelaksanaan Operasional Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	107.760.000,- =	APBD

Berdasarkan 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); telah ditetapkan bahwa ke 4 (empat) program yang tercantum pada tabel di atas merupakan Program Prioritas Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi Kabupaten Simalungun.

A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA

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

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/618/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/618/2003, perhitungan persentase pencapaian rencana Tingkat Capaian perlu memperhatikan karakteristik komponen realisasi. Terdapat 2 (dua) kondisi tingkat capaian yaitu:

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

$$\frac{\text{Persentase Pencapaian}}{\text{Rencana Tingkat Capaian}} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

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

$$\frac{\text{Persentase Pencapaian}}{\text{Rencana Tingkat Pencapaian}} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

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

Persentase	Tingkat Capaian Kinerja	Kode Warna (RGB)
> 100 %	Melebihi Target	

= 100	Tercapai / Sesuai Target	
< 100	Tidak Tercapai	

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

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

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

Predikat	Nilai Angka	Interpretasi	Kode Warna (RGB)
AA	> 80 - 90	Sangat Memuaskan,	
AA	> 90 - 100		
A	> 80 - 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel	
BB	> 70 - 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.	
B	> 60 - 70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.	
CC	> 50 - 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.	

C	> 30 - 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.	
D	0 - 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.	

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

1. Sangat Memuaskan

a. Untuk capaian kinerja di atas 100,00% (>100,00%) ditandai dengan warna biru.

b. Untuk capaian kinerja lebih dari 90,00% sampai dengan 100,00% (>90,00% - 100,00%) ditandai dengan warna hijau.

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

3. Sangat Baik Untuk capaian kinerja lebih dari 70,00% sampai dengan 80,00% (>70,00% - 80,00%) ditandai dengan warna hijau muda.

4. Baik

Untuk capaian kinerja lebih dari 60,00% sampai dengan 70,00% (>60,00% - 70,00%) ditandai dengan warna kuning.

5. Cukup (Memadai) Untuk capaian kinerja lebih dari 50,00% sampai dengan 60,00% (>50,00% - 60,00%) ditandai dengan warna jingga muda.

6. Kurang Untuk capaian kinerja lebih dari 30,00% sampai dengan 50,00% (>30,00% - 50,00%) ditandai dengan warna jingga.

7. Sangat Kurang Untuk capaian kinerja dari 0,00% sampai dengan 30,00%(0,00% - 30,00%) ditandai dengan warna merah.

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan

mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Simalungun.

Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023, hasil reviu dan Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun telah ditetapkan sebanyak 5 (lima) Sasaran Strategis dan sebanyak 5 (lima) Indikator Kinerja Utama (outcomes) dengan rincian sebagai berikut:

Sasaran 1	:	Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah
		1. Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja
Sasaran 2	:	Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri
		1. Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi
Sasaran 3	:	Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas tenaga kerja
		1. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
Sasaran 4	:	Terpenuhinya sistim penempatan tenaga kerja
		1. Persentase Tenaga Kerja ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja
Sasaran 5		Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam pembinaan

Hubungan Industrial di Kabupaten Simalungun	
:	1. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak

B. Analisis Capaian Kinerja Tahun 2023

Laporan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 adalah bentuk akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi yang menjadi amanah. Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja selama Tahun 2023 yang memuat realisasi kinerja atas target-target kinerja yang diperjanjikan pada Tahun 2023.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Urusan Wajib Bukan Pelayanan Dasar Dinas Tenaga Kerja untuk Tahun Anggaran 2023 mempunyai total anggaran sebesar Rp. 3.451.159.486,- dengan rincian dan realisasi sbb:

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan total anggaran Rp. 3.222.983.486,- dan realisasi sebesar Rp.3.144.775.921,- (95,20%).
- Program Perencanaan Tenaga Kerja untuk Tahun Anggaran 2023 mempunyai total anggaran sebesar Rp. 40.416.000,- dan realisasi sebesar Rp. 39.707.378,- (96,52%).
- Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan total anggaran sebesar Rp. 80.000.000,- dan realisasi sebesar Rp.31.095.500,- (38,87%).
- Program Hubungan Industrial dengan total anggaran sebesar Rp.107.760.000,- dan realisasi sebesar Rp. 107.600.000,- (99,70%).

Tabel 3.1
Pengukuran Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Simalungun Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	%	2	57,14%	2.857
2	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	%	3,41	29,66%	8.697
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Dokumen	68,95	0	0
4	Persentase Tenaga Kerja ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	%	53,31	78,77%	1.477
5	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	80,05	81,78%	1.021

Capaian Indikator Kinerja Utama ditentukan atas target yang akan dicapai dengan cara pengukuran atau formulasi yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Adapun analisis pencapaian kinerja sasaran dari sebanyak 5 (lima) Sasaran Strategis, pencapaian realisasi indikator kinerja sasaran terhadap target yang sudah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Sasaran Strategis 1 :

Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 1 Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian 2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	%	2	57,14	2.857

Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah bahwa capaian sudah 57,14% untuk tahun 2023. Dari 5 Program, 14 kegiatan, dan 29 sub kegiatan yang direncanakan pada Dokumen Rencana Srategis Tahun 2021-2026, Dinas Ketenagakerjaan tahun 2023 telah melaksanakan 4 program, 8 kegiatan dan 14 sub kegiatan.

Tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan menyusun 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 Bidang Pengembangan dan Perencanaan Kemenaker RI di Jakarta serta melibatkan beberapa OPD, dan instansi/lembaga lain terkait penyediaan data.



Keterangan : Konsultasi dan berkoordinasi terkait penyusunan RTKD 2023-2028 ke Badan Perencanaan Pembangunan Kemenaker RI

Bila dibandingkan dengan tahun - tahun sebelumnya, Dinas Ketenagakerjaan belum memiliki Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) atau dengan kata lain Program Perencanaan Tenaga Kerja dengan indikator kinerjanya persentase kegiatan yang mengacu ke rencana tenaga kerja pada tahun 2022 capaiannya 0 karena program ini merupakan program baru yang memang direncanakan di dalam Renstra nya Dinas Ketenagakerjaan akan dilaksanakan tahun 2023.

**Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 1 Dengan
Tahun Sebelumnya**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian	
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	%	1	2	0	57,14	0	2.857

Tabel 3.4
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 1 Dengan
Target Akhir Renstra (Tahun 2026)

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023	Target Akhir Renstra Tahun 2026
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	%	2	57,14	2.857	5

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Sasaran Strategis 1 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun untuk Tahun 2023 telah melebihi target yang ditetapkan di akhir Renstra (Tahun 2026) yaitu 5%. Hanya dalam capaian jumlah dokumen RTKD yang direncanakan di dalam Renstra2021-2026 (2 Dokumen), masih mencapai 1 dokumen yaitu Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro, sedangkan untuk Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Mikro Dinas Ketenagakerjaan akan mengupayakan untuk memenuhinya sebelum Renstra berakhir.

Sasaran Strategis 2 :

Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri

Tabel 3.5
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 2 Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	%	3,41	29,66	8.697

Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi tahun 2023 telah mencapai 29,66%, meskipun anggaran untuk Bidang Pelatihan dan Produktivitas Teanaga kerja dalam pencapaian IKU tersebut sangat

minim yaitu Rp. 80.000.000,- tetapi Dinas Ketenagakerjaan tetap mengupayakan agar target tercapai. Dalam upaya pencapaian target kinerja, tahun 2023 telah dilaksanakan berbagai kegiatan :

- Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industry dengan dilakukannya pelatihan berdasarkan unit kompetensi sebanyak 434 orang. Untuk tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan bekerjasama dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan untuk melakukan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan rincian sebagai berikut :
- Sistem cost sharing sebanyak 1 paket (10 orang) untuk 6 jenis pelatihan yaitu Cabinet Maker 2 orang, Kriya Kayu 3 orang, Commercial Pastry 1 orang, Teknisi AC Residensial 1 orang, Juru Ukur (surveyor) 2 orang, dan Front Office 1 orang.

Cost sharing adalah model pelatihan yang membagi beban pembiayaan antara

APBN pada BBPVP Medan dengan APBD Kabupaten Simalungun. Pemerintah Kabupaten Simalungun dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan mengirimkan peserta untuk mengikuti kegiatan pelatihan di BBPVP Medan dan diberikan fasilitas asrama selama mengikuti kegiatan. Beban pembiayaan yang ditanggung oleh APBD adalah biaya konsumsi peserta sebanyak 2 (dua) x per hari ditambah dengan konsumsi pada hari Sabtu dan Minggu sebanyak 3 (tiga) x per peserta.



Keterangan : Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan sistim cost

*sharing di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP)**Medan*

- Mobile Training Unit (MTU) Penugasan khusus sebanyak 4 paket (@ 16 orang) dengan jenis pelatihan Bakery, Barista, Commercial Pastry, dan SPA Therapist. Model pelatihan ini berfokus pada pengembangan KSPN Danau Toba dengan jenis pelatihan yang diarahkan pada penguasaan skill pada bidang kepariwisataan



Keterangan : Kegiatan Mobiel Training Unit dengan jenis pelatihan bakery

- Taylor Made Training sebanyak 22 paket (@16 orang) dengan jenis pelatihan Tata Kecantikan Rambut, Bakery, Practical Office Advance, Garmen Apparel, Tata Rias Pengantin Muslim Modifikasi, Menjahit Pakaian Dewasa, Tata Rias Pengantin Gaun Panjang, Design Grafis. Model pelatihan ini terbuka untuk kelompok masyarakat dan pemerintah desa. Jenis pelatihan ini disesuaikan dengan permintaan kelompok masyarakat/pemerintah desapengusul.



Keterangan : Kegiatan Taylor Made Taringing dengan jenis pelatihan tata kecantikan

- serta Boarding sebanyak 8 (delapan) orang dengan jenis pelatihan Restaurant Attendant, Operator Forklift, Barista, dan Merias Wajah. Model pelatihan ini seluruh proses rekrutmen dan pelatihan dibiayai oleh BBPVP Medan. Keterlibatan Pemkab Simalungun adalah dalam rekrutmen awal yang kemudian diikutsertakan pada seleksi oleh BBPVP Medan.

Dari seluruh jumlah tenaga kerja yang dilatih berdasarkan kluster kompetensi tahun 2023, maka jumlah tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi sebanyak 143 orang.



Keterangan : Kegiatan Boarding dengan jenis pelatihan. Pemagangan Dalam Negeri

Kegiatan pemagangan dalam negeri dilaksanakan bekerjasama dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan. Lokasi pelaksanaan kegiatan adalah Kawasan Pariwisata Parapat dan Tigaras dengan menggandeng 4 (empat) hotel di kawasan tersebut, yaitu :

- Hotel Atsari, Parapat
- Hotel Grand Tamaro, Parapat
- Hotel Patra Comfort, Parapat
- Hotel My Nasha, Tigaras

Kegiatan pemagangan adalah model pelatihan yang langsung dilaksanakan di perusahaan/hotel. Instruktur kegiatan adalah pelaku usaha perhotelan dengan menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja pada hotel tersebut. Pada Tahun 2023 sebanyak 50 (lima puluh) orang peserta ikut serta dalam kegiatan pemagangan ini dengan rincian sebagai berikut :

No	Hotel	Jumlah Peserta
1	Grand Tamaro Hotel	18 orang
2	Patra Comfort Hotel	12 orang
3	My Nasha Hotel	6 orang
4	Atsari Hotel	14 orang

b. Pemagangan Luar Negeri

Kegiatan pemagangan luar negeri dilaksanakan bekerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Kegiatan ini merupakan tindak lanjut kerjasama antara Pemerintah Republik Indonesia dengan IM Japan. Pada Tahun 2023 sebanyak 29 (dua puluh Sembilan) orang penduduk Kabupaten Simalungun yang merupakan alumni siswa SMK ikut serta sebagai peserta seleksi kegiatan tersebut. Dari jumlah yang ikut seleksi sebanyak 12 (dua belas) orang dinyatakan lulus Medical Check Up sebagai tahapan seleksi terakhir.



Keterangan : Kegiatan Pemagangan Ke Jepang

- Pembentukan TIM Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV)

Tim Koordinasi Daerah Vokasi adalah amanat pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. Kabupaten Simalungun pada tahun 2023 diberikan kepercayaan dan tanggungjawab sebagai tuan rumah pelaksanaan Sosialisasi Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV) dan Transformasi Skill Development Center (SDC) ke TKDV yang dilaksanakan pada tanggal 18 Desember 2023 bertempat di Pendopo Rumah Dinas Bupati Simalungun, Pamatang Raya yang dihadiri oleh :

- Deputi Bidang Koordinasi Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Moderasi Beragama Komenko PMK, Bapak Prof. Warsito, Ph.D;
- Tenaga Ahli pada Kedeputian III Kantor Staf Presiden, Bapak Bodro Pambuditomo;
- Perencana Ahli Madya pada Direktorat Ketenagakerjaan Kementerian PPN/Bappenas, Bapak Dharendra Wardhana;

- Koordinator Bidang Promosi dan Kerjasama Pelatihan Vokasi dan Pemagangan pada Direktorat Pembinaan Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Bapak Beny Herdiansyah;
- Wakil Ketua Umum Koordinator Bidang Pengembangan Kualitas Manusia, Ristek dan Inovasi pada KADIN Sumatera Utara, Bapak Isfan F. Fachruddin;
- Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Tamiang serta Kepala Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang;
- Para Kepala Perangkat Daerah dari Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Kabupaten Asahan, Kabupaten Karo, Kota Medan, Kota Padang Sidempuan, Kabupaten Pakpak Bharat, Kabupaten Samosir, Kabupaten Simalungun dan jajaran pimpinan dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Medan.



Keterangan : Pelaksanaan Sosialisasi dan Transformasi SDC ke TKDV

Tabel 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 2 Dengan
Tahun Sebelumnya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian	
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	%	2,88	3,41	51,73	29,66%	17.961	8.697

Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri capaian indikatornya di akhir tahun 2022 adalah sebesar 0.08% (tidak mencapai target). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya karena realisasi anggaran yang terlambat pada tahun 2022 (akhir tahun) yang mengakibatkan pelaksanaan kegiatan waktunya cukup singkat sehingga tidak seluruhnya kegiatan dapat terealisasi. Selain itu Dinas Ketenagakerjaan masih mengandalkan anggaran dari APBD saja yang nilainya sangat kecil bila dibandingkan dengan capaian kinerja mengurangi angka pengangguran yang jumlahnya cukup besar. Faktor lainnya yang turut berperan dalam mendukung tercapainya target adalah tidak adanya BLK yang dapat dijadikan wadah untuk melakukan pelatihan.

Tabel 3.7
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 2 Dengan
Target Akhir Renstra (Tahun 2026)

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023	Target Akhir Renstra Tahun 2026
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi	%	3,41	29,66	8.697	5

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Sasaran Strategis 3 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun untuk Tahun 2023 telah melebihi target yang ditetapkan di akhir Renstra (Tahun 2026) yaitu 5%. Namun nilai tersebut masih harus ditingkatkan agar jumlah pengangguran di Kabupaten Simalungun menurun bahkan diharapkan seluruh pencari kerja telah memiliki keterampilan sesuai dengan standar dunia usaha/dunia industri sehingga mereka dapat diterima di dunia kerja atau menjadi wira usaha baru yang mandiri.

Tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan direncanakan akan mengoperasionalkan BLK (Balai Latihan Kerja) sehingga ke depannya lebih banyak anggaran yang bisa di dapat untuk dapat menampung dan melatih para pencari kerja yang ingin meningkatkan skill/keterampilannya yang berbasis kompetensi dan lulus dengan memiliki sertifikat dari BNSP.

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

Pencapaian sasaran 3 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.8
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 3 Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	%	68,95	0	0

Capaian Indikator Kinerja Utama Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2023 masih 0 karena program tersebut belum pernah dilaksanakan dan bidang yang bersangkutan belum melakukan konsultasi maupun koordinasi ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota lain yang telah melaksanakan. Anggaran untuk kegiatan ini di Tahun 2023 tidak ditampung karena minimnya anggaran.

Tabel 3.9
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 3 Dengan Tahun Sebelumnya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian	
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	%	66,93	68,95	0	0	0	0

Dilihat dari Tabel 3.2 di atas, capaian kinerja tahun 2022 juga masih 0. Seperti disebutkan sebelumnya 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.

Tabel 3.10
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 3 Dengan Target Akhir Renstra (Tahun 2026)

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023	Target Akhir Renstra Tahun 2026
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	%	68,95	29,66	8,697	75

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* yang sampai tahun 2023 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.

Sasaran Strategis 4 :
Terpenuhinya sistim penempatan tenaga kerja

Capaian kinerja untuk sasaran strategis *Terpenuhinya Sistim Penempatan Tenaga Kerja* Tahun 2023 sudah mencapai bahkan melebihi target yang direncanakan yaitu sebesar 78,77% dari target sebesar 53,31%.

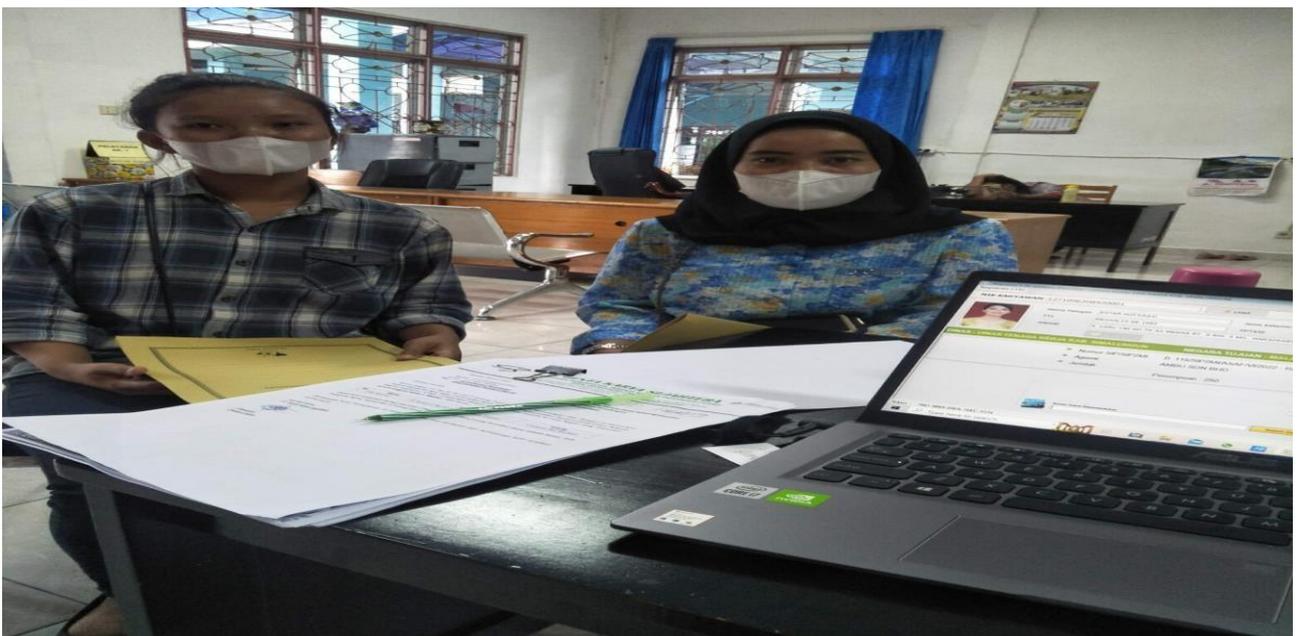
Tabel 3.11
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 4 Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Persentase Tenaga Kerja ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	%	53,31	78,77	1.477

Keberhasilan pencapaian indikator kinerja persentase Tenaga Kerja ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja dilakukan melalui upaya yaitu :

- a. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan perusahaan yang melakukan pemagangan dalam rangka meningkatkan kompetensi

- pencari kerja sehingga dapat bersaing dalam mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.
- b. Penyediaan informasi lowongan kerja melalui fasilitasi pelayanan pendaftaran pencari kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja dan perusahaan pemberi kerja (*face book Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun*).
 - c. 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.
 - d. Memberikan layanan pengurusan AK 1 dan pembuatan rekomendasi bagi pencari kerja yang ingin magang atau bekerja di dalam/luar negeri.
 - e. Melakukan penyuluhan dan bimbingan bagi pencari kerja untuk mengurangi dan mencegah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) / Pekerja Migran Indonesia (PMI) illegal.



Keterangan : Pencari Kerja yang Mengurus Rekomendasi

Tabel 3.12
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 4
Dengan Tahun Sebelumnya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian	
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase Tenaga Kerja ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	%	51,08%	53,31%	101,3	78,77	1.983	1.477

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, capaian kinerja tahun 2022 jauh lebih tinggi dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2023. Hal ini kemungkinan disebabkan :

1. Minimnya informasi lowongan kerja ke masyarakat. Dinas Ketenagakerjaan belum melaksanakan kegiatan job fair atau bursa kerja seperti Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota lainnya
2. Belum adanya kerjasama dengan perusahaan yang ada di Kabupaten Simalungun khusus KEIK Sei Mangkei terkait kebutuhan tenaga kerja / rekrutmen tenaga kerja untuk dipekerjakan di perusahaan yang ada
3. Menurunnya kinerja Bidang Penempatan Tenaga Kerja disebabkan minimnya pegawai yang menangani kegiatan di bidang tersebut (saat ini bidang penempatan tenaga kerja hanya memiliki 1 orang jabatan fungsional pengantar kerja bahkan bulan Mei nanti pensiun yang mengakibatkan kekosongan personil)
4. Tahun 2023 anggaran yang dialokasikan ke bidang ini untuk kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota dengan Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Bagi Pencari Kerja yang diharapkan mampu memotivasi pencari kerja khusus siswa kelas III SMA/SMK untuk terdaftar sebagai pencari kerja direcofusing. Padahal kegiatan ini sangat membantu untuk mensosialisasikan agar pencari kerja tidak menjadi pekerja illegal.

Tabel 3.13
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 4 Dengan
Target Akhir Renstra (Tahun 2026)

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023	Target Akhir Renstra Tahun 2026
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Persentase Tenaga Kerja ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja	%	53,31%	78,77	1.477	60

Melihat target kinerja pada akhir Renstra Tahun 2026 besar harapan akan tercapai jika dilihat dari capaian tahun sebelumnya. Namun agar capaian kinerja dapat terwujud secara baik maka lowongan pekerjaan yang tersedia harus disesuaikan dengan kompetensi dan minat pencari kerja. Menindaklanjuti hal tersebut perlu upaya melalui :

1. Melaksanakan monitoring lowongan dan penempatan pencari kerja ke perusahaan serta melakukan sosialisasi penempatan tenaga kerja kepada perusahaan tentang wajib lapor lowongan dan penempatan.
2. Memfasilitasi penempatan pencari kerja dan rekrutmen tenaga kerja.
3. Tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan melakukan koordinasi dengan Manajemen PT. KINRA dan tenant-tenant yang ada di KEK Sei Mangkei terkait efektifitas pemerintah Kabupaten Simalungun dalam penyelenggaraan KEK Sei mangkei khususnya dalam hal rekrutmen tenaga kerja.

Sasaran Strategis 5 :

Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan Hubungan Industrial di Kabupaten Simalungun

Tabel 3.14
Capaian Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis 5 Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	80,05	81,78	1.021

Bidang Hubungan Industrial selama tahun 2023 dapat menjaga kekondusifan yang terlihat dari tidak ada satu kasus pun yang terjadi berupa mogok kerja maupun unjuk rasa yang dilakukan oleh karyawan perusahaan Kabupaten Simalungun



Keterangan : Pelaksanaan mediasi antara perusahaan dengan karyawan yang difasilitasi Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kab. Simalungun

Selain itu Dinas Ketenagakerjaan tetap memberdayakan Lembaga Kerjasama Tripartit melalui Pelaksanaan Operasional untuk penentuan Skala Upah Minimum Kabupaten Simalungun yang anggarannya ditampung di APBD Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023.



Keterangan : Pelaksanaan Operasional Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten Simalungun

Pada tanggal 21 Februari 2023 bertempat di Hotel Grand Mercure Maha Cipta Medan, Pemerintah Kabupaten Simalungun mendapat penghargaan Paritrana Award sebagai kabupaten/kota terbaik ke dua dari seluruh kabupaten/kota se Sumatera Utara dan Aceh dalam mengimplementasikan program jaminan social. Program ini merupakan suatu program penghargaan yang diinisiasi oleh Kemenko PMK, Kemendagri, Kemenaker dan BPJS Ketenagakerjaan. Penghargaan tersebut diperoleh karena Kabupaten Simalungun saat ini telah engikutsertakan sebanyak 41.568 warga Kabupaten Simalungun sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang iurannya bersumber dari APBD Kabupaten Simalungun, dengan rincian sebagai berikut :

NO	PEKERJAAN	JUMLAH PESERTA
1	Perangkat Nagori/Perangkat Desa	6.481
2	Non ASN	4.185
3	Guru Komite TK	954
4	Guru Komite SD	2.970
5	Guru Komite SMP	1.475
6	Kader Posyandu dan KB	6.806
7	Pekerja Keagamaan	1.252
8	Pengurus Masjid/Nazir Masjid	384
9	Penggali Kubur/Bilal Mayid	1.361
10	Guru Sekolah Minggu/Pengurus Gereja	916
11	Guru Mengaji	682
12	Sopir Angkot Anggota ORGANDA	321
13	Pekerja Rentan Keagamaan 2023	1.081
14	Pekerja Rentan Kemiskinan Ekstrim	12.700
Jumlah		41.568



Keterangan : Penganugrahan Paritrana Award Provinsi Sumatera Utara



Keterangan : Pemberian manfaat program Jamsostek kepada ahli waris

Pada tanggal 26 Oktober 2023 bertempat di Four Point Hotel Medan, Pemerintah Kabupaten Simalungun juga mendapat penghargaan dari BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumatera Utara dan Aceh atas Optimalisasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Pekerja Rentan. Penghargaan tersebut diserahkan oleh perwakilan Kantor Staf Presiden (KSP) dan disaksikan oleh perwakilan Kemenko PMK, Kemendagri dan BPJS Ketenagakerjaan.



Keterangan : Pemberian penghargaan dari BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Wilayah Sumatera Utara dan Aceh atas Optimalisasi Program Jaminan

Sosial Ketenagakerjaan kepada Pekerja Rentan di Kabupaten Simalungun

Tabel 3.15
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 5
Dengan Tahun Sebelumnya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Capaian	
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	78,40%	80,05%	108,4	81,78	1.382	1.021

Berdasarkan tabel di atas, capaian kinerja untuk sasaran strategis *Terpenuhinya Sarana dan Prasarana dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dalam pembinaan Hubungan Industrial di Kabupaten Simalungun* mengalami penurunan. Hal ini disebabkan kurangnya sosialisasi kepada perusahaan untuk menerapkan tata kelola kerja yang layak. Dari 247 perusahaan yang ada di Kabupaten Simalungun yang menerapkan tata kelola yang layak hanya 202 perusahaan (jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan 81, yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama 60 perusahaan, yang telah menyusun struktur dan skala upah 65 perusahaan, yang sudah terdaftar sebagai peserta BPJS 200 perusahaan).

Tabel 3.16
Perbandingan Capaian Kinerja Utama Sasaran Strategis 5 Dengan
Target Akhir Renstra (Tahun 2026)

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023	Target Akhir Renstra Tahun 2026
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	80,05	81,78	1.021	85

Program Hubungan Industrial setiap tahunnya merencanakan kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota. Untuk mendukung kegiatan tersebut secara maksimal dan untuk mewujudkan hubungan industrial yang aman, kondusif dan berkeadilan di Kabupaten Simalungun, Dinas Ketenagakerjaan khususnya Bidang Hubungan Industrial tetap mengupayakan pelayanan berupa mediasi dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi ke perusahaan-perusahaan yang ada (247 perusahaan) terutama agar semua perusahaan telah menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan). Diharapkan pada akhir Renstra Tahun 2026 apa yang menjadi target capaian dapat terealisasi bahkan melebihi target yang direncanakan.

Upaya untuk mencapai target kinerja di akhir tahun Renstra (Tahun 2026), hubungan industrial harus tetap melakukan :

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

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran dengan menurunnya perselisihan hubungan industrial tidak lepas dari keterlibatan stakeholder terkait sehingga dapat meminimalisir kasus perselisihan hubungan industrial, untuk itu perlu dilakukan upaya lebih lanjut dalam melaksanakan kegiatan pembinaan sehingga perusahaan dan pekerja dapat memahami dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan dan mengoptimalkan penggunaan sarana hubungan industrial di perusahaan serta meningkatkan fasilitasi kesejahteraan pekerja di perusahaan.

C. Realisasi / Penyerapan Anggaran Tahun 2023

Tabel 3.2.1

Realisasi / Penyerapan Anggaran Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	ANGGARAN PROGRAM	REALISASI	CAPAIAN
		PAGU (Rp)	REALISASI (Rp)	
1	Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah			
	1. Program Perencanaan Tenaga Kerja	40.416.000,-	39.707.378,-	98,25%
	- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	40.416.000,-	39.707.378,-	98,25%
2	Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri			
	1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	80.000.000,-	31.095.500,-	38,87%
	- Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	80.000.000,-	31.095.500,-	38,87%
3	Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas tenaga kerja			
	1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	-	-	-
	- Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	-	-	-
4	Terpenuhinya sistim penempatan tenaga kerja			
	1. Program Penempatan Tenaga Kerja	0	0	0%
	- Kegiatan Perlindungan PMI (pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	0	0	0%
5	Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam pembinaan Hubungan Industrial di Kabupaten Simalungun			

1. Program Hubungan Industrial	107.760.000	107.600.000	99,85%
Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	107.760.000	107.600.000	99,85%
J u m l a h	228.176.000,-	178.402.878,-	78,19%

Secara akumulatif pencapaian kinerja dalam hal penyerapan anggaran sebesar **78,19 %**, (Tabel 3.7) sedangkan capaian kinerja berdasarkan sasaran strategis pada tahun 2023 sebesar 49,47%.

Realisasi anggaran Tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Simalungun dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.2.2
REALISASI ANGGARAN DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN SIMALUNGUN
TAHUN 2023

NO.	URAIAN PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN AWAL (Rp)	JUMLAH ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN	
				(Rp)	(%)
1	2	3	4	5	6
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	3.868.277.600	3.222.983.486	3.144.775.921	95,62
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	35.115.600	17.528.800	16.876.000	96,28%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	35.115.600	17.528.800	16.876.000	96,28%
	Adminsitrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.944.908.656	2.545.042.346	2.519.177.978	98,98%
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.944.908.656	2.545.042.346	2.519.177.978	98,98%
	Adminsitrasi Umum Perangkat Daerah	557.517.950	497.012.900	487.521.979	97,22%
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.571.000	1.535.500	1.530.000	99,64%
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	149.013.800	135.549.800	131.888.500	97,30%
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	75.583.300	66.989.800	66.884.000	99,84%
	Penyediaan Bahan Logistik	19.278.000	10.710.000	9.625.000	89,87%
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	46.337.850	22.493.800	17.873.000	79,46%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	259.734.000	259.734.000	259.721.479	100,00%

	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	110.999.440	114.599.440	73.735.014	64,34%
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	71.399.440	71.399.440	30.535.014	42,77%
	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	39.600.000	43.200.000	43.200.000	100,00%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	66.200.000	48.800.000	47.464.950	97,26%
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	66.200.000	48.800.000	47.464.950	97,26%
2	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	80.000.000	80.000.000	31.095.500	38,87%
	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	80.000.000	80.000.000	31.095.500	38,87%
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Berdasarkan Klaster Kompetensi	80.000.000	80.000.000	31.095.500	38,87%
3	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	80.232.000	40.416.000	39.707.378	98,25%
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	80.232.000	40.416.000	39.707.378	98,25%
	- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	80.232.000	40.416.000	39.707.378	98,25%
4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	80.000.000	0	0	0
	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	80.000.000	0	0	0
	- Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	80.000.000	0	0	0
5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	107.760.000	107.760.000	107.600.000	99,85%

	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	107.760.000	107.760.000	107.600.000	99,85%
	Pelaksanaan Operasional Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	107.760.000	107.760.000	107.600.000	99,85%
	<i>Jumlah</i>	4.062.733.646	3.451,159.486	3.323.178.799	96,29

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2022/23 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan Pemerintah yang baik (Good Governance) yang disajikan setelah mendapat Pernyataan Reviu dari Inspektorat Kabupaten Simalungun.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada masyarakat atas kinerja yang telah dicapai dan seharusnya dicapai serta yang belum dicapai untuk melakukan upaya berkesinambungan bagi peningkatan kinerja dengan menetapkan rencana aksi dalam bentuk kegiatan prioritas atas upaya perbaikan dan peningkatan Tingkat Efisiensi dan Tingkat Efektivitas serta menindaklanjuti rekomendasi hasil Evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun oleh Inspektorat Kabupaten Simalungun.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 ini dapat menggambarkan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, kinerja program maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam Tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun menetapkan sebanyak 5 (lima) Sasaran Strategis dengan 5 (lima) Indikator Kinerja Utama sesuai dengan Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (RENJA), Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023, Dokumen, dan Indikator Kinerja Utama yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian Sasaran Strategis pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan capaian kinerja 57,14 %
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan capaian kinerja 29,66 %
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator dengan capaian kinerja 0 %
- Sasaran 4 terdiri dari 1 indikator dengan capaian kinerja 78,77 %
- Sasaran 5 terdiri dari 1 indikator dengan capaian kinerja 81,78 %

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 5 sasaran tersebut, hampir semua sasaran (4 sasaran) telah melebihi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja sedangkan 1 sasaran tidak memenuhi target karena memang tidak dianggarkan untuk tahun 2023 serta dengan alasan yang telah disebutkan pada bab sebelumnya.

Dalam Tahun Anggaran 2023 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun dalam rangka mencapai target kinerja utama yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Simalungun Tahun Anggaran 2023 sebesar **Rp. 3.451.159.486,-** sedangkan realisasi anggaran mencapai **Rp. 3.323.178.799,- (96,29%)**.

RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun 2021-2026 menetapkan sebanyak 5 (lima) Sasaran Strategis dengan 5 (lima) Indikator Kinerja Utama telah dilaksanakan melalui Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun tahun Pertama dari lima tahun yang direncanakan yaitu pada Tahun 2023, dengan rincian pencapaian Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

1. Terlaksananya kegiatan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja Daerah :
 - a. Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja) : 57,14 %
2. Terpenuhinya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan/industri :
 - a. Persentase tenaga kerja yang bersertifikat kompetensi : 29,66 %
3. Terpenuhinya perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas tenaga kerja :

- a. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja : 0 %
- 4. Terpenuhinya sistim penempatan tenaga kerja :
 - a. Persentase Tenaga Kerja ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme pelayanan antar kerja : 78,77 %
- 5. Terpenuhinya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam pembinaan Hubungan Industrial di Kabupaten Simalungun :
 - a. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak : 81,78 %

Dalam kurun waktu 1 (satu) tahun tersebut telah menggunakan anggaran sebesar Rp. **3.323.178.799,-** (tiga milyar tiga ratus dua puluh tiga juta seratus tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus sembilan puluh sembilan rupiah) untuk mendukung pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun. Berdasarkan pagu anggaran yang tersedia sebesar **Rp. 3.451.159.486,-** (tiga milyar empat ratus lima puluh satu juta seratus lima puluh sembilan ribu empat ratus delapan puluh enam rupiah) telah direalisasikan sebesar **96,29%**, sehingga anggaran yang direncanakan untuk kebutuhan pencapaian kinerja masih tersisa sebesar **Rp. 127.820.687,-** (seratus dua puluh tujuh juta delapan ratus dua puluh ribu enam ratus delapan puluh tujuh rupiah) atau sekitar **3,71%**. Akhirnya secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator kinerja yang tercantum dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2021-2026, dan khususnya untuk Tahun 2023 yang juga dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun Tahun 2023 dapat dipenuhi sesuai harapan namun pada beberapa indikator kinerja perlu dilakukan perbaikan. Terhadap indikator kinerja yang belum dilakukan pengukuran dan belum memenuhi kriteria indikator yang baik, kami sadari hal ini terjadi karena kurangnya pengetahuan dan kemampuan SDM Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun, namun demikian segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tersebut

menjadi motivasi kami untuk memperbaiki.

B. SARAN/REKOMENDASI

Beberapa saran/rekomendasi yang disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Perlunya perhatian, komitmen dan keterlibatan yang lebih intensif dari bidang-bidang teknis terkait penyediaan data-data yang diperlukan untuk mengukur capaian kinerja dari setiap indikator kinerja. Selama ini bidang teknis masih cenderung lemah dan lambat dalam penyediaan data serta kurang konsistennya mekanisme pengumpulan data, sehingga apabila dilakukan analisis terhadap data secara berturut-turut pada beberapa tahun terakhir, nampak bahwa data-data yang dihasilkan cenderung berfluktuasi dan tidak konsisten.
2. Capaian kinerja yang telah diperoleh selama ini perlu lebih ditingkatkan, terutama pada indikator-indikator kinerja yang belum mencapai target yang ditetapkan. Upaya-upaya perbaikan di berbagai bidang masih tetap dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa mendatang.
3. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun telah berupaya sekuat dan semampunya memberdayakan/menggunakan anggaran, sarana dan prasarana, mitra serta SDM yang ada untuk mencapai sasaran dan indikator seperti yang telah direncanakan/ditargetkan dalam RENSTRA dan RENJA OPD namun pencapaian kinerja masih belum seperti yang diharapkan bahkan untuk pencapaian indikator kinerja masih ada yang belum terealisasi. Hal ini sangat bergantung pada terbentuknya dan beroperasinya Balai Latihan Kerja (BLK) dan instruktur yang berkualitas dan bersertifikat yang sangat mendukung pencapaian target. Untuk itu sangat diharapkan perhatian semua pihak yang berkompeten untuk merealisasikan apa yang Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun butuhkan untuk meningkatkan angka pencari kerja yang bersertifikat yang memenuhi kriteria dunia usaha dan dunia industry demi

tercapainya Simalungun yang sejahtera dengan tingkat pengangguran rendah.

4. Tahun 2023 dan 2024 Dinas Ketenagakerjaan mengalami pengurangan SDM yang menangani Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja sebanyak 3 (tiga) orang karena telah memasuki masa pensiun yang mengakibatkan kekosongan pejabat di Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja. Untuk ini juga sangat diharapkan perhatian dari pimpinan pemerintahan Kabupaten Simalungun agar pelayanan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan secara maksimal.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan ini disusun dan dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Simalungun kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Simalungun.

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN SIMALUNGUN,**

**RIANDO PARLINDUNGAN PURBA, S.Sos., M. AP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19770318 199703 1 001**

