



KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tahun 2016 dapat disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja yang telah ditetapkan.

LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar disusun untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun maksud disusunnya LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ini adalah :

- a. Sebagai media hubungan kerja organisasi yang berisi informasi dan data yang telah diolah;
- b. Sebagai wujud pertanggungjawaban suatu organisasi Instansi Pemerintah kepada pemberi wewenang dan pemberi mandat;
- c. Sebagai wujud pertanggungjawaban suatu organisasi Instansi Pemerintah kepada pemberi wewenang dan pemberi mandat;
- d. Sebagai media informasi tentang sejauhmana pelaksanaan prinsip – prinsip good governance termasuk penerapan fungsi – fungsi manajemen secara benar pada instansi yang bersangkutan
- e. Sebagai bahan evaluasi dan perbaikan perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar di tahun berikutnya.

Tidak semua rencana dapat berjalan sesuai dengan harapan, namun demikian dengan adanya laporan akuntabilitas kinerja ini kami berharap dapat memperoleh umpan balik untuk peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melalui perbaikan penerapan fungsi – fungsi manajemen sesuai aturan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan pelaporan pencapaian kinerja, hingga dapat mengetahui/mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan akuntabilitas dan kredibilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat dan lingkungannya terhadap organisasi Instansi Pemerintah.

Disadari bahwa penyusunan LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu masukan dan saran dari semua pihak sangat diharapkan agar LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dapat disusun dengan lebih baik.



Mudah-mudahan LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ini dapat bermanfaat dan kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan LAKIP ini diucapkan terimakasih.



RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dimaksudkan untuk menyampaikan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berdasarkan Penetapan Kinerja tahun 2016 dan sebagai bentuk keterbukaan informasi terhadap publik dalam rangka mewujudkan *Good Governance*.

LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar merupakan perwujudan pelaksanaan program yang tercantum pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2014-2015. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar memuat Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis, dan indikator kinerja utamanya. Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah:

“Mewujudkan Ketenagakerjaan yang Mandiri, Berdaya Saing, Harmonis dan Sejahtera untuk Semua”.

Untuk mendefinisikan cara untuk mewujudkan visi di atas maka Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menetapkan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh sistem pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing;
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan;
3. Terwujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar 2014-2019 tercermin tujuan strategis yang hendak dicapai yaitu: 1) Mewujudkan peningkatan pendapatan masyarakat; 2) Mewujudkan kehidupan masyarakat yang aman, tertib, tentram dan damai; 3) Peningkatan kinerja pelayanan public.

Untuk merealisasikan tujuan strategis tersebut di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menetapkan Sasaran Strategis dengan indikator kinerja dan capaian kinerjanya diuraikan sebagai berikut:

- a. Sasaran Pertama, “Terwujudnya masyarakat yang produktif dan berdaya saing” rata-rata capaiannya sebesar **100,04%**;



- b. Sasaran Kedua, “Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Lapangan Usaha dibidang ketenagakerjaan yang cepat, profesional dan memuaskan” rata-rata capainnya sebesar **135,72%**;
- c. Sasaran Ketiga, “Terciptanya Hubungan yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha” rata-rata capainnya sebesar **85,83%**.
- d. Sasaran Keempat “Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja” rata-rata capainnya sebesar **82,50%**.
- e. Sasaran Kelima “Terwujudnya Lingkungan Kerja yang Aman, Sehat dan Nyaman” rata-rata capainnya sebesar **122,00%**.
- f. Sasaran Keenam “Terwujudnya Perlindungan Hak Dasar Pekerja” rata-rata capainnya sebesar **101,27%**.
- g. Sasaran Ketujuh “Terwujudnya Administrasi Pemerintahan Pemerintahan yang Efisien dan Efektif “ rata-rata capainnya sebesar **97,65%**.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GRAFIK	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Gambaran Umum SKPD	1
1.2. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi	2
1.3. Permasalahan dan Isu Strategis	5
1.4. Rencana Strategis	8
BAB II. PERENCANAAN KINERJA	11
2.1. Indikator Kinerja Utama	11
2.2. Rencana Strategis	12
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2016	20
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2016	23
3.1. Capaian Kinerja Tahun 2016	23
3.2. Analisis Pencapaian Kinerja	29
3.3. Akuntabilitas Keuangan	61
BAB IV. PENUTUP	62
Lampiran 1. Matriks Renstra	64
Lampiran 2. Indikator Kinerja Utama (IKU)	65
Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2016	66
Lampiran 4. Pengukuran Pencapaian Sasaran	67
Lampiran 5. Pengukuran Kinerja Kegiatan	68
Lampiran 6. Daftar Perusahaan yang Melaporkan Peraturan Perusahaan	69
Lampiran 7. Daftar perusahaan yang dilakukan pengujian peralatan	70
Lampiran 8. Daftar Perusahaan yang menerapkan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja	64
Lampiran 9. Daftar Pemeriksaan Perusahaan	69



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Langkah Strategis dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja	09
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural dan Fungsional .	10
Tabel 1.3	Daftar Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tahun 2014	11
Tabel 2.1	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	16
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	17
Tabel 3.1	Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran TA 2015	14
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Sasaran 1	15
Tabel 3.3	Capaian Kinerja Sasaran 2	19
Tabel 3.4	Keadaan Pasar Kerja	20
Tabel 3.5	Keadaan Pasar Kerja Tahun 2011-2015 di Kota Makassar	21
Tabel 3.6	Capaian Kinerja Sasaran 3	23
Tabel 3.7	Capaian Kinerja Sasaran 4	27
Tabel 3.8	Capaian Kinerja Sasaran 5	28
Tabel 3.9	Capaian Kinerja Sasaran 6	32
Tabel 3.10	Capaian Kinerja Sasaran 7	36
Tabel 3.11	Realisasi Anggaran	40



DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	22
Grafik 3.2	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat	23
Grafik 3.3	Data Penyelesaian PHI/PHK yang terdaftar	26
Grafik 3.4	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terdaftar	27
Grafik 3.5	Tingkat Pengangguran Terbuka dan Tingkat Angkatan Kerja	33
Grafik 3.6	Jumlah Angkatan Kerja, Bukan Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	29
Grafik 3.7	Data Pemeriksaan Perusahaan	32



BAB I PENDAHULUAN

1.1. GAMBARAN UMUM SKPD

Dalam Undang-Undang 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJP-N) tertuang bahwa pada kurun waktu 2005 – 2025 pembangunan Bidang Ketenagakerjaan melalui kebijakan pasar kerja diarahkan untuk mendorong terciptanya lapangan kerja formal yang luas serta meningkatkan kesejahteraan pekerja informal. Selain itu, diharapkan pula terciptanya pasar kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi fleksibel yang ditandai dengan; produktivitas pekerja yang tinggi, pengelolaan pelatihan tenaga kerja bagi program pelatihan strategis, kompetensi pekerja yang sesuai dengan dinamika kebutuhan industri dan persaingan global, hubungan industrial yang harmonis dengan perlindungan yang layak, keselamatan kerja yang memadai, serta terwujudnya proses penyelesaian perselisihan industrial yang memuaskan semua pihak.

Kebijakan pasar kerja diarahkan untuk mendorong terciptanya sebanyak mungkin lapangan kerja formal serta meningkatkan kesejahteraan pekerja di sektor-sektor pekerja informal. Pasar kerja yang fleksibel, hubungan industrial yang harmonis dengan perlindungan yang layak, keselamatan kerja yang memadai, serta terwujudnya proses penyelesaian masalah industrial yang memuaskan semua pihak merupakan ciri pasar kerja yang diinginkan. Selain itu, pekerja diharapkan mempunyai produktivitas yang tinggi sehingga dapat bersaing serta menghasilkan nilai tambah yang tinggi pula. Hal tersebut dilakukan dengan pengelolaan pelatihan dan pemberian dukungan bagi program-program pelatihan yang strategis untuk efektivitas dan efisiensi peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai bagian integral dari investasi sumber daya manusia. Sebagian besar pekerja akan dibekali dengan pengakuan kompetensi profesi sesuai dinamika kebutuhan industry dan dinamika persaingan global.

Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dengan tugas dan tanggung jawab dalam hal pelayanan umum ketenagakerjaan yang meliputi perencanaan, perluasan dan penempatan, pelatihan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja serta pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan. Mengacu pada Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan



Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagai instansi pemerintah dan unsur penyelenggara negara diwajibkan menetapkan target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta menyampaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Penyusunan LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2016 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan mandat, visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di dalam Rencana Kinerja Tahun 2016, serta sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja pada tahun mendatang. Pelaporan kinerja juga dimaksudkan sebagai media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam satu tahun anggaran kepada masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Target kinerja yang harus dicapai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2016, yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2014–2019 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2016. Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan LAKIP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing unit satuan kerja yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

1.2. TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Ketenagakerjaan, dipimpin oleh Kepala Dinas berkedudukan di bawah Sekretariat Daerah Kota Makassar dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar.

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Makassar No. 7 Tahun 2013 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang ketenagakerjaan meliputi perencanaan perluasan dan penempatan tenaga kerja, pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat-syarat kerja serta pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.



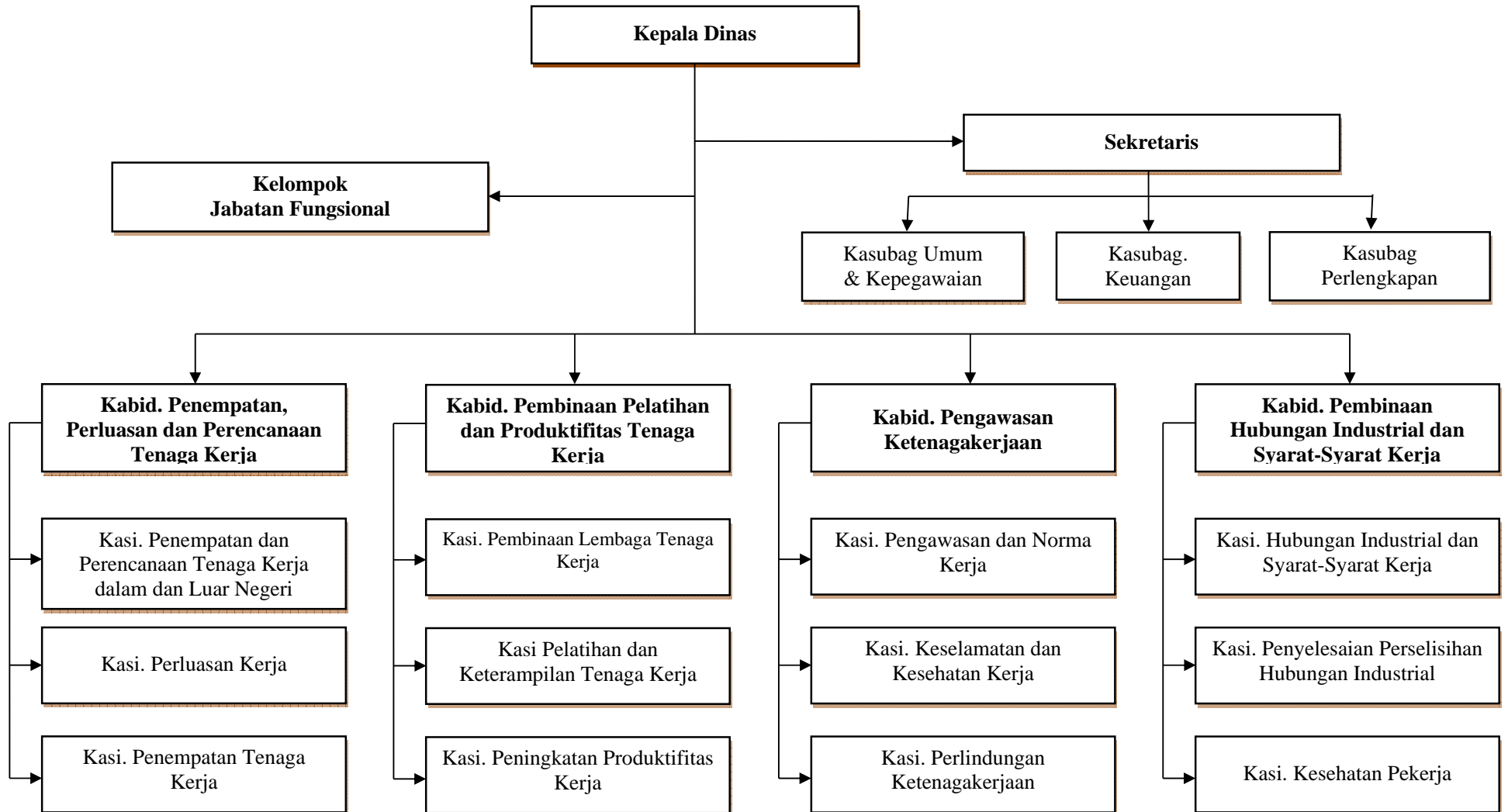
Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas pokok menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan tenaga kerja, perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, pelatihan, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan.
2. Pelaksanaan pengendalian operasional di bidang perencanaan tenaga kerja, perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, pelatihan, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, syarat-syarat kerja, penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan serta pengawasan ketenagakerjaan;
3. Pelaksanaan koordinasi sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja serta pelayanan perizinan di bidang ketenagakerjaan;
4. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang ketenagakerjaan;
5. Pelaksanaan perencanaan dan pengendalian teknis operasional pengelolaan keuangan, kepegawaian dan pengurusan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
6. Pelaksanaan kesekretariatan dinas;
7. Pembinaan unit pelaksana teknis.

Untuk menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangan tersebut, struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagai berikut :



**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR**





1.3. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

Dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangannya Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menghadapi berbagai permasalahan yang harus diatasi agar tidak merugikan dan isu-isu strategis yang harus diantisipasi pada saat sekarang agar mendukung kinerja organisasi.

1.3.1. Permasalahan

Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan di Makassar pada Tahun 2016 antara lain:

a. Permasalahan banyaknya kesempatan kerja yang tidak dapat diisi akibat ketidaksesuaian kompetensi

Persoalan pengangguran dipicu tiadanya kesesuaian antara jenjang pendidikan dan ketersediaan lapangan kerja. Kondisi ini memicu tenaga kerja terdidik, justru mengambil lahan pekerjaan kelompok tidak terampil. Fenomena ini imbas dari kegagalan lulusan pendidikan tinggi, khususnya para sarjana, yang juga menganggur dan akhirnya mengambil jatah lulusan SMA.

b. Pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan lapangan kerja baru

Fenomena lapangan kerja yang tidak sesuai antara kebutuhan pencari kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja disinyalir muncul akibat ketimpangan informasi, terutama di kalangan anak muda yang baru lulus sekolah yang mengandalkan informasi dari hasil obrolan dengan teman atau keluarga.

c. Keterampilan tenaga kerja rendah

Pemerintah wajib memediasi institusi pendidikan dan pengusaha. Dalam hal ini, wajib ada pelatihan di luar bursa kerja untuk menambah keterampilan generasi muda yang baru lulus sekolah.

d. Tingginya kesenjangan sosial dan ekonomi

Masyarakat miskin tidak hanya dari kalangan pengangguran atau pendidikan rendah. Hasil kajian LIPI menyebutkan, sekitar 43,67 persen pekerja Indonesia saat ini masih berada di bawah garis kemiskinan. Ini terjadi lantaran kecilnya upah dan tingginya harga barang.



e. Lemah dan belum kondusifnya iklim investasi dalam menghadapi pasar global

Secara umum iklim investasi di Kota Makassar dipengaruhi oleh faktor-faktor non ekonomi, seperti kestabilan politik, penegakan hukum, pertanahan, kriminalitas, aksi buruh dan mahasiswa, komitmen pemerintah, layanan perbankan, dukungan infrastruktur dan layanan birokrasi pemerintah.

Penerapan kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang tidak transparan telah mengakibatkan kondisi ketenagakerjaan menjadi kurang produktif, tenaga kerja yang tidak terampil, etos kerja yang lemah, kenaikan upah minimum yang terlalu cepat, dan maraknya demo dan pemogokan serta kasus-kasus perburuhan yang membuat investor melakukan relokasi usahanya ke beberapa negara tetangga yang lebih kondusif.

1.3.2. Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis berupa peluang dan ancaman yang harus diantisipasi dalam pembangunan ketenagakerjaan di Makassar antara lain:

a. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia

Memang tingkat pertumbuhan ekonomi di Makassar akhir-akhir ini mengalami kemajuan. Namun kenyataannya, yang terjadi adalah pasar kerja tetap saja tidak mampu menyerap angkatan kerja yang ada dan para penganggur yang telah ada.

Kesempatan kerja masih terbatas disebabkan karena jumlah angkatan kerja masih lebih besar dari peluang kerja atau kesempatan kerja yang tersedia. Terbatasnya kesempatan kerja baru serta tidak adanya link and match antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan pasar kerja menjadi salah satu penyebab masalah masih tingginya tingkat pengangguran usia muda di Indonesia.

Untuk mengatasi terbatasnya kesempatan atau peluang kerja ini dapat dilakukan dengan cara memprioritaskan penciptaan lapangan pekerjaan baik formal maupun informal yang dipadukan dengan program aksi pemberdayaan masyarakat untuk menciptakan kesempatan kerja yang lebih luas seperti pengembangan industri padat karya yang mampu menyerap tenaga kerja yang besar, memperbanyak kesempatan kerja melalui wirausaha yang dapat



dilakukan oleh semua lulusan jenjang pendidikan mulai dari SD sampai lulusan universitas/ perguruan tinggi.

b. Rendahnya kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan formal maupun keterampilan

Kualitas tenaga kerja dalam suatu daerah dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan daerah tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Makassar, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa

Kecakapan seorang tenaga kerja pastinya berpengaruh pada daya jualnya di pasar tenaga kerja serta dalam produktifitasnya ketika menghasilkan barang dan jasa.

Dengan adanya tenaga kerja yang berkualitas rendah, maka pengangguran akan semakin berkembang hebat. Karena dunia kerja hanya menyerap tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan kemampuan yang tinggi. Sedangkan mereka yang berkualitas rendah akan langsung disingkirkan. Atau paling tidak jika seorang tenaga kerja hanya mempunyai kualitas rendah, dia akan menjadi tenaga kerja yang menangani pekerjaan kasar dan berat

c. Masih tingginya angka kasus perselisihan hubungan industrial

Hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku di dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Saat ini hubungan industrial masih memiliki kendala, diantaranya kondisi hubungan kerja yang harmonis belum sepenuhnya tercapai dan belum optimalnya peran, fungsi dan jumlah sarana-sarana hubungan industrial yang sesungguhnya dapat dijadikan sebagai jembatan untuk mencapai tujuan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan seperti : Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, LKS Tripartit , Peran Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) serta Asosiasi Pengusaha.

Selain hal tersebut, kondisi hubungan industrial juga masih dihadapkan pada persoalan pengupahan. Penetapan Upah Minimum Kota sebagai jaring



pengaman di dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya sesuai harapan. Disamping pengupahan, agenda yang menjadi tuntutan pekerja/buruh adalah terkait dengan penghapusan outsourcing.

Perselisihan hubungan industrial adakalanya sulit dihindari, bahkan diikuti dengan mogok kerja yang pada akhirnya menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusahamasi cenderung melihat hubungan kerja berdasarkan “hak”, sehingga prinsip-prinsip musyawarah untuk mufakat sulit tumbuh dan berkembang di perusahaan.

d. Masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih dirasakan belum memiliki dampak terhadap peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja. Hal ini terlihat dari masih adanya pelanggaran dalam hubungan kerja, jam kerja/kerja lembur, cuti, pembayaran upah di bawah UMK, kurangnya kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, masih ditemukannya pekerja anak pada bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (BPTA) dan perlakuan diskriminasi bagi pekerja perempuan.

Penerapan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja belum optimal, sehingga budaya K3 belum menjadi budaya kerja di perusahaan. Hal ini tercermin dari masih adanya kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja dan belum semua perusahaan yang pekerjanya lebih dari 100 orang atau resiko bahaya besar menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Sistem pengawasan ketenagakerjaan harus mendorong timbulnya kesadaran bahwa penerapan norma ketenagakerjaan merupakan suatu kebutuhan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, bukan semata-mata kewajiban hukum atau beban yang harus dilaksanakan.

1.4. RENCANA STRATEGIS

Untuk mengatasi berbagai permasalahan dan mengantisipasi isu-isu strategis berupa ancaman dan peluang dalam pembangunan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah menetapkan langkah-langkah strategis sebagaimana dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis 2014 – 2019 sebagai berikut:



TABEL 1.1
LANGKAH STRATEGIS DAN KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA

Permasalahan/ Isu Strategis	Strategi dan Kebijakan	Sasaran Kinerja	Indikator Sasaran	Program
Masih rendahnya kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan formal maupun keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> Mengoptimalkan pelatihan kerja dengan mengacu kepada kebutuhan pasar kerja Sinergi pemerintah dan pemangku kepentingan dalam penghantaran kompetensi spesifik sesuai tuntutan pasar Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja (LPK) 	Terwujudnya Masyarakat yang Produktif dan Berdaya Saing	• % Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
			• % Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	
Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia	<ul style="list-style-type: none"> Pengembangan sistem jejaring informasi lowongan kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja Memberikan pelayanan administrasi yang optimal bagi pencari kerja AK.1 s/d AK.5 Pembudayaan kewirausahaan, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal 	Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Kesempatan Berusaha	• % Penempatan Pencari Kerja	Peningkatan Kesempatan Kerja
			• % Peningkatan Kelompok Usaha Mandiri	
Masih tingginya angka kasus perselisihan hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> Mewujudkan rasa ketenangan bekerja dan berusaha sehingga tercipta hubungan yang serasi antara pekerja dan pengusaha Melaksanakan mediasi guna memberikan solusi penyelesaian perselisihan HI yang menguntungkan kedua belah pihak namun tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada Memberikan pemahaman tentang Peraturan Ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja Melaksanakan penyuluhan dan pemasyarakatan pendidikan hubungan industrial di perusahaan 	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	• % Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (HI)	Pengembangan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan
			Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) yang dilaporkan	
		• Perbaiki syarat-syarat kerja dan sistem pengupahan	Meningkatnya kesejahteraan pekerja	



Permasalahan/ Isu Strategis	Strategi dan Kebijakan	Sasaran Kinerja	Indikator Sasaran	Program
Masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan budaya keselamatan dan kesehatan kerja bagi masyarakat industri dan peningkatan lingkungan kerja yang sehat dan produktif baik secara langsung maupun melalui kerjasama dengan mitra kerja • Memberikan pelayanan pengawasan, perlindungan dan pembinaan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan • Fasilitasi pembentukan dan pembinaan lembaga pengawasan / perlindungan ketenagakerjaan • Pemantapan sistem pengawasan ketenagakerjaan 	Terwujudnya lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman	<ul style="list-style-type: none"> • % Pengujian peralatan di perusahaan • % Penurunan jumlah kecelakaan kerja • % Jumlah perusahaan yang menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/karyawannya 	Perlindungan & Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
	<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisasi perlindungan atas keselamatan & kesehatan dalam pekerjaan melalui kampanye, pemasyarakatan, pembudayaan, kesadaran & disiplin K3 di perusahaan • Meningkatkan perlindungan berupa jaminan keselamatan kerja dan hak pekerja/buruh atas imbalan dari pemberi kerja berupa upah kerja sesuai UMK • Menghapus diskriminasi pekerja perempuan • Meningkatkan perlindungan pekerja perempuan dan anak sesuai harkat dan martabatnya serta tumbuh kembang anak secara optimal baik fisik, mental, sosial dan intelektualnya sebagai generasi penerus bangsa • Menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha melalui penegakan norma ketenagakerjaan 	Terwujudnya Perlindungan Hak Dasar Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> • % Pemeriksaan perusahaan • % Kepesertaan Jamsostek aktif 	

Secara lengkap, muatan dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tahun 2014 – 2019 disajikan dalam Lampiran 1.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2016

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 9 Program dan 90 kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2016, secara umum Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah mencapai kinerja cukup baik terkait pelaksanaan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari penilaian yang didasarkan pada kelompok indikator kinerja sasaran.

Dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tertuang 7 sasaran dan 17 indikator kinerja Rencana Strategis (RENSTRA) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Sasaran dan Indikator Kinerja Rencana Strategis (RENSTRA)
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2014 – 2019

VISI :MEWUJUDKAN KETENAGAKERJAAN YANG MANDIRI, BERDAYA SAING, HARMONIS DAN SEJAHTERA UNTUK SEMUA			
Misi 1 :Meningkatkan Peluang Kesempatan Kerja, Perluasan Lapangan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja yang Didukung oleh Sistem Pelatihan Kerja sehingga Terwujud Tenaga Kerja yang Mandiri dan Berdaya Saing			
SASARAN		INDIKATOR KINERJA	
1.1	Terwujudnya Masyarakat yang Produktif dan Berdaya saing	1	% Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi
		2	% Masyarakat yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan
1.2	Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Lapangan Usaha	3	% Penempatan Pencari Kerja
		4	% Peningkatan Kelompok Usaha Mandiri
Misi 2 :Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, Berkeadilan, Bertanggung Jawab dan Berkelanjutan			
SASARAN		INDIKATOR KINERJA	
2.1	Terciptanya Hubungan yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha	5	% Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (HI)
		6	Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) yang di laporkan
2.2	Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja	7	% Peningkatan Upah Minimum Kota (UMK)
Misi 3 :Terwujudnya Kepastian Hukum dengan Melaksanakan Pembinaan, Pengawasan, dan Perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja			
SASARAN		INDIKATOR KINERJA	
3.1	Terwujudnya Lingkungan Kerja yang Aman, Sehat dan Nyaman	8	% Pengujian Peralatan di Perusahaan
		9	% Penurunan jumlah kecelakaan kerja
		10	% Jumlah perusahaan yang menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/karyawannya

3.2	Terwujudnya Perlindungan Hak Dasar Pekerja	11	% Pemeriksaan Perusahaan
		12	% Kepesertaan Jamsostek Aktif
SASARAN PENUNJANG			
	Terwujudnya administrasi pemerintahan yang efisien dan efektif	13	Tersedianya Sistem Administrasi yang Tertib dan Lancar
		14	% Sarana dan Prasarana Aparatur yang Memadai
		15	% PNS yang tidak mendapatkan hukuman disiplin dan pemberhentian
		16	% Aparatur yang mendapatkan Pelatihan Kompeten di Bidangnya
		17	Jumlah Laporan Keuangan yang tepat waktu

Secara umum penjabaran indikator kinerja dari tiap tujuan dan sasaran pada RPJMD Kota Makassar Tahun 2014-2019 yang merupakan tanggung jawab dari Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

Tabel 3.2
Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja Sasaran dan Strategi RPJMD Kota Makassar Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2014-2019

VISI : MAKASSAR KOTA DUNIA YANG NYAMAN UNTUK SEMUA				
Misi 1: Merekonstruksi Nasib Rakyat Menjadi Masyarakat Sejahtera Standar Dunia				
No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
1.3	Mewujudkan peningkatan pendapatan masyarakat	Terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha (8)	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	Pengembangan lapangan kerja dan lapangan usaha
		Terwujudnya masyarakat yang produktif dan berdaya saing (10)	Jumlah tenaga kerja yang berkompentensi spesifik level ASEAN	Sinergis pemerintah dan pemangku kepentingan dalam penghantaran kompetensi spesifik sesuai tuntutan pasar

Secara umum penjabaran pelayanan dasar standar minimal bidang ketenagakerjaan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pelayanan Dasar Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan

No.	Pelayanan Dasar	Standar Pelayanan Minimal		Batas Waktu (Tahun)
		Indikator	Nilai	
1.	Pelayanan Pelatihan Kerja	1. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	60%	2016
		2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	60%	2016



2.	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	40%	2016
3.	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	50%	2016
4.	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek Aktif	50%	2016
5.	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1. Besaran Pemeriksaan Perusahaan	45%	2016
		2. Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	50%	2016

1. Capaian Kinerja Sasaran Rencana Strategis (RENSTRA) Kota Makassar Tahun 2016

Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil suatu penilaian yang didasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2016 Dinas Tenaga Kerjasebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran Strategis
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

No	Sasaran Strategis	Rata-Rata Capaian	
		Tahun 2015	Tahun 2016
1	Terwujudnya Masyarakat yang Produktif dan Berdaya Saing	100,77%	100,64%
2	Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Lapangan Usaha dibidang ketenagakerjaan yang cepat, profesional dan memuaskan	111,97%	158,28%
3	Terciptanya Hubungan yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha	129,84%	85,83%
4	Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja	115,00%	82,50%
5	Terwujudnya Lingkungan Kerja yang Aman, Sehat dan Nyaman	102,93%	122,00%
6	Terwujudnya Perlindungan Hak Dasar Pekerja	100,90%	101,26%
7	Terwujudnya Administrasi Pemerintahan Pemerintahan yang Efisien dan Efektif	100,00%	97,65%
Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran			106,88%

Secara ringkas capaian kinerja masing-masing indikator sasaran tersebut dapat digambarkan dalam Matriks Pengukuran Pencapaian Sasaran pada *lampiran 4*.

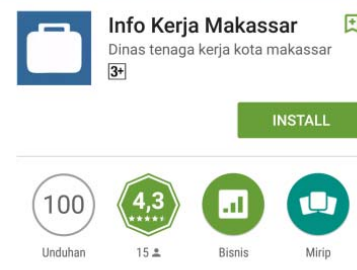
2. Capaian Kinerja Sasaran RPJMD Kota Makassar Tahun 2014-2019

Indikator Kinerja Sasaran RPJMD Kota Makassar yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan capaiannya sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 3.5
Capaian Kinerja Sasaran RPJMD
Kota Makassar Urusan Ketenagakerjaan
Tahun 2016

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.3	Terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha (8)	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	Orang	22.640	20.932	92,46%
	Terwujudnya masyarakat yang produktif dan berdaya saing (10)	Jumlah tenaga kerja yang berkompentensi spesifik level ASEAN	Orang	9.800	8.566	87,41%

Capaian kinerja **“Jumlah pencari kerja yang ditempatkan”** pada tahun 2016 sebesar 92,46% dari jumlah target yaitu sebanyak 22.640 orang terealisasi sebanyak 20.932 pencari kerja yang ditempatkan. Pencapaian indikator ini merupakan peningkatan upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melalui kegiatan rutin yang telah dilakukan seperti pencarian lowongan kerja, Bursa Kerja/Job Fair yang bekerja sama dengan perusahaan yang berada di Makassar, Bursa Kerja On-Line (BKOL) dan kegiatan rutin lainnya. Selain itu pada tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar pada tanggal 20 Oktober 2016 baru saja melaunching Perdana Aplikasi Info Kerja Makassar Online Berbasis Android(<https://play.google.com/store/apps/details>) bekerja sama dengan Digital Nusantara Studio membuat dan mengembangkan aplikasi Info Kerja Berbasis Android.. Dari segi manfaat dengan adanya aplikasi ini memudahkan Masyarakat khususnya pencari kerja untuk dapat melihat lowongan pekerjaan sesuai pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Bagi perusahaan atau pemberi kerja dapat menemukan tenaga kerja sesuai spesifikasi yang diinginkan. Selain itu Aplikasi ini juga memudahkan bagi Dinas Tenaga Kerja dalam mengupdate informasi tenaga kerja secara Update, Cepat dan Tepat.Selain itu Dinas Tenaga Kerja juga melakukan program yang disebut dengan lorong bebas pengangguran. Lorong bebas pengangguran merupakan program yang bersinergi dengan program kota



Makassar yakni membangun kota Makassar melalui lorong dengan mendata jumlah pengangguran yang terdapat di lorong melalui kordinasi antar kecamatan, lurah, hingga ke RW dan RT.

Kemudian untuk indikator **“Jumlah tenaga kerja yang berkompentensi spesifik level ASEAN”** tercapai sebesar 87,41% dimana dari target sebesar 9.800 orang terealisasi sebesar 8.566 orang.

Deklarasi *blueprint* Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 yang ditandatangani oleh sepuluh kepala negara di Singapura pada November 2007 menjadi sebuah bukti komitmen yang kuat dari negara-negara anggota ASEAN untuk memulai sebuah langkah integrasi dari segi ekonomi. Bagi Indonesia, keberadaan MEA menjadi babak awal untuk mengembangkan berbagai kualitas perekonomian di kawasan Asia Tenggara dalam perkembangan pasar bebas. MEA menjadi dua sisi mata uang bagi Indonesia: satu sisi menjadi kesempatan yang baik untuk menunjukkan kualitas dan kuantitas produk dan sumber daya manusia (SDM) Indonesia kepada negara-negara lain dengan terbuka, tetapi pada sisi yang lain dapat menjadi titik balik untuk Indonesia apabila Indonesia tidak dapat memanfaatkannya dengan baik.

Permasalahan yang ada dari sisi tenaga kerja pun tidak terlepas dari kualitas yang rendah, seperti tingkat pendidikan dan keahlian yang belum memadai. Dalam MEA 2015, tenaga kerja sebagai aktor yang penting dalam produksi, perlu menyadari bahwa persaingan pada tingkat regional akan semakin besar dan kompetitif.

Dinas Tenaga Kerja dalam mencapai sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi untuk menghadapi persaingan global terlebih Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) telah melakukan langkah kebijakan yang ditempuh melalui program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja antara lain dengan meningkatkan program pelatihan berbasis kompetensi, menyelenggarakan pelatihan pemagangan, melakukan identifikasi pemagangan sesuai pasar kerja, memfasilitasi lembaga pelatihan kerja dengan meningkatkan profesionalisme tenaga instruktur serta mendesain kurikulum pelatihan berbasis kompetensi.

3. Capaian Kinerja Standard Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan

Capaian Indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Capaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

No.	Indikator Standar Pelayanan Minimal	Target (Thn. 2016)	Realisasi				Capaian
			2013	2014	2015	2016	
1.	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	60%	50,72%	49,83%	55,66%	60,19%	100,32%
2.	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	60%	44,78%	46,11%	55,19%	59,86%	99,77%
3.	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	40%	26,87%	28,45%	43,38%	86,62%	216,55%
4.	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	50%	34,87%	41,86%	43,67%	52,44%	104,88%
5.	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek Aktif	50%	41,46%	43,04%	45,57%	48,35%	96,70%
6.	Besaran Pemeriksaan Perusahaan	45%	26,27%	28%	40,21%	47,62%	105,82%
7.	Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	50%	29,27%	29%	30,15%	33,24%	66,48%

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berdasarkan sasarannya adalah sebagai berikut :

Sasaran 1 :

“Terwujudnya Masyarakat yang Produktif dan Berdaya Saing”

Sasaran ini dimaksudkan untuk mewujudkan tenaga kerja yang mampu mandiri, produktif dan berdaya saing sesuai dengan keahlian dan kompetensi di bidangnya baik sebagai wirausaha/usaha mandiri maupun tenaga kerja yang bekerja di sektor formal. Dengan terciptanya wirausaha baru ataupun usaha mandiri maka akan memperluas kesempatan kerja. Sedangkan tenaga kerja yang bekerja di sektor formal harus mampu produktif profesional dan berdaya saing karena hanya pekerja produktif profesional dan mempunyai daya saing dibidangnya yang akan diminati oleh pengusaha.

Sasaran ini mempunyai 2 (dua) indikator kinerja dan capaian kinerja dari sasaran ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.7
Capain Kinerja Sasaran 1
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	55,66%	60%	60,19%	100,32%
2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	55,19%	60%	60,57%	100,95%
Rata-rata capaian sasaran				100,64%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 100,64% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Persentase Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi,

Indikator kinerja tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah cerminan kinerja bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja. Untuk mendapatkan kompetensi kerja yang memadai, calon tenaga kerja harus dibekali pelatihan agar dapat bekerja. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sebagai bekal untuk bekerja. Keterampilan/kompetensi sangat penting karena mempengaruhi posisi tawarseseorang di pasar kerja, meningkatkan karir, atau mendapatkan gaji sesuai tingkat keterampilan/kompetensi yang dimiliki. Rumusan ini didapat dari pengertian Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Pada tahun 2016 tingkat capaian kinerja sebesar 100,32% realisasi sesuai target yang telah ditetapkan sebesar 60% dengan realisasi sebesar 60,19%. Secara kuantitatif sebanyak 620 orang atau 60,19% dari total pendaftar sebanyak 1.030 orang telah mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi melalui program pelatihan di LPK yang menjadi binaan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

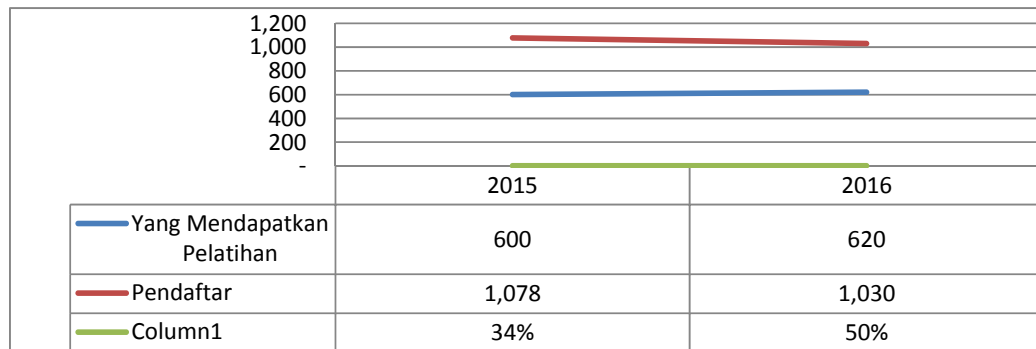
Dari data yang ada menunjukkan bahwa banyak kesempatan kerja pada umumnya belum sesuai dengan persyaratan kerja (*job requirement*) yang ditentukan

atau dibutuhkan oleh pasar kerja. Ketidaksesuaian antara kualifikasi kompetensi tenaga kerja dengan persyaratan kerja disebabkan antara lain karena angkatan kerja yang akan memasuki dunia kerja belum memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang memadai dan juga masih minimnya informasi yang diperoleh tentang dunia kerja maupun informasi pasar kerja.

Selain itu pencari kerja juga tidak mendapatkan pembekalan yang memadai untuk memahami kondisi potensi dirinya yang seharusnya dapat menjadi acuan bagi mereka untuk mengenali bakat, minat, kepribadian, potensi serta kekurangan yang dimilikinya. Dengan demikian mereka kurang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk dapat mengisi kesempatan kerja sesuai dengan pekerjaan /jabatan yang diminati.

Adapun perkembangan pelatihan berbasis kompetensi dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Diagram 3.1
Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi



Dari tabel di atas, tampak bahwa jumlah penyelenggaraan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi melonjak tajam pada tahun 2015. Hal ini menunjukkan komitmen Pemerintah Kota Makassar melalui Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya selain itu untuk mendukung Sasaran RPJMD Kota Makassar Tahun 2014-2019.

Untuk mendukung pencapaian indikator kinerja ini, maka di tahun 2016 telah dilakukan kegiatan pelatihan melalui Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja sebagai berikut:

- Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Produktif dengan jumlah lulusan sebanyak 210 orang
- Pelatihan Peningkatan Produktifitas Kerja dengan jumlah lulusan sebanyak 105 orang

- Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri Berbasis Pengguna dengan jumlah lulusan sebanyak 200 orang
- Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pelatih/Instruktur LPK dengan jumlah lulusan sebanyak 105 orang.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100,32% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut didukung oleh beberapa faktor yang mendukung antara lain :

- a. Komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan
- b. Keselarasan tujuan program dengan kebutuhan dan kebijakan organisasi;
- c. Dukungan anggaran
- d. Evaluasi pelatihan, dilakukan setelah pelatihan selesai dilaksanakan untuk mengevaluasi penyelenggaraan pelatihan dan pelaksanaan pelatihan.
- e. Keberadaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) binaan Disnaker
- f. Melakukan pemantauan akreditasi lembaga pelatihan kerja (LPK) serta kurikulum pelatihan senantiasa dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti perkembangan IPTEK dan kebutuhan pasar kerja.
- g. Melakukan pengembangan SDM pelatihan dengan melakukan peningkatan profesionalisme tenaga pelatih/instruktur LPK

2. Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan.

Pelatihan kewirausahaan adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis, sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan.

Target untuk indikator ini sebesar 60% dengan tingkat realisasi kinerja sebesar 60,57% dengan tingkat capaian sebesar 100,95% (*sangat tinggi*). Dimana 510 orang yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dari 842 orang tenaga kerja yang mendaftar pelatihan, dengan rincian sebagai berikut:

- Pelatihan Pengembangan Kewirausahaan dengan jumlah lulusan sebanyak 165 orang
- Pelatihan Keterampilan Tenaga Kerja bagi Masyarakat yang Kurang Mampu dengan jumlah lulusan sebanyak 160 orang

- Pemberian fasilitas dan mendorong pendanaan pelatihan berbasis masyarakat dengan jumlah lulusan sebanyak 185 orang

Secara umum kegiatan ini bertujuan untuk memfasilitasi para penganggur khususnya yang berpendidikan cukup tinggi (minimal SLTA) untuk dapat membuka kesempatan kerja bagi dirinya sendiri dan nantinya juga diharapkan bagi orang lain disekitarnya. Bentuk yang diharapkan adalah dibukanya usaha bersama milik kelompok yang akan menjadi tempat kerja bagi kelompok yang bersangkutan.

Tentu saja pada waktu berikutnya, usaha tersebut akan semakin berkembang atau membuka cabang sehingga benar-benar dapat menjadi empat sandaran mencari nafkah bagi mereka atau warga lain di



sekitarnya. Setelah mengikuti pelatihan ini, diharapkan peserta memiliki motivasi untuk kewirausahaan dan mengembangkan usahanya. Untuk menstimulan jiwa kewirausahaan, setelah pelatihan ini peserta memperoleh bantuan peralatan usaha yang mendukung usaha pengolahan makanan kecil, dan diharapkan dapat tumbuh wirausaha-wirausaha baru, khususnya di Kota Makassar.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut didukung oleh :

- a. Keselarasan tujuan program dengan kebutuhan dan kebijakan organisasi;
- b. Komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan
- c. Ketersediaan dukungan anggaran
- d. Evaluasi pelatihan, dilakukan setelah pelatihan selesai dilaksanakan untuk mengevaluasi penyelenggaraan pelatihan dan pelaksanaan pelatihan.
- e. Sosialisasi kegiatan Dinas tenaga Kerja melalui media cetak Upeks yang diterbitkan tiap hari.

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan pendampingan bagi para peserta yang telah mengikuti pelatihan dan telah tumbuh kecakapan sertra ketrampilan akan ditumbuh kembangkan jiwa kewirausahaan untuk membuka wawasan guna menciptakan unit bisnis baru.

Jika dibandingkan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu, maka capaian indikator kinerja utama ini sebesar 100,95% atau kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 (dua) indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 80,51% atau masih dalam kategoritinggi.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 4.404.229.600 atau 97,19% dari alokasi anggaran sebesar Rp 4.531.649.600. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 2 :

“Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Lapangan Usaha”

Capaian target kinerja sasaran kedua (2) yang diukur dengan 2 indikator kinerja utama adalah sebesar 158,28% dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.8
Capain Kinerja Sasaran 2
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % penempatan Tenaga Kerja	43,38%	40%	86,62%	216,55%
2. % Peningkatan Kelompok Usaha Mandiri	10,00%	20%	20,00%	100,00%
Rata-rata capaian sasaran				158,28%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 158,28% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. % Penempatan Tenaga Kerja.

Target pertama pada sasaran 2 yaitu % penempatan tenaga kerja pada tahun 2016 ditetapkan sebesar 40% dan direalisasikan sebesar 86,62% atau dengan capaian

sebesar 216,55%. Dimana dari 5.703 pencari kerja yang berhasil ditempatkan sebanyak 4.940 orang.

Indikator kinerja pencari kerja yang ditempatkan dimaksudkan untuk mengukur tingkat keberhasilan proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Indikator ini didasarkan pada perbandingan antara pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan dengan pencari kerja terdaftar.

Berdasarkan keadaan pasar kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2016 terlihat bahwa pencari kerja mengalami peningkatan sebesar 12,79%, lowongan mengalami peningkatan sebesar 95,18% dan penempatan sebesar 82,06%, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.9
Keadaan Pasar Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

Uraian	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	% Peningkatan
Pencari Kerja	9.418	10.623	5.703	-46,31%
Lowongan Kerja	3.055	5.963	5.682	- 4,71%
Penempatan Tenaga Kerja	2.531	4.608	4.940	7,20%

Melihat keadaan pasar kerja di Kota Makassar pada tahun 2016 mengalami penurunan dimana pencari kerja mengalami penurunan sebesar 46,31% dari pencari kerja sebanyak 10.623 pada tahun 2015 menjadi 5.703 pada tahun 2016. Untuk lowongan kerja mengalami penurunan sebesar 4,71% dimana pada tahun 2015 lowongan kerja sebanyak 5.963 menjadi 5.682 lowongan pada tahun 2016. Demikian pula dalam hal penempatan tenaga kerja mengalami kenaikan sebesar 7,20% dari 4.608 penempatan pada tahun 2015 menjadi 4.940 penempatan pada tahun 2016.

Penurunan jumlah pencari kerja salah satu penyebabnya adalah banyaknya pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang tidak mensyaratkan lagi untuk melampirkan Kartu AK.1 (Kartu Pencari Kerja) sehingga tidak terpantaunya/tidak terdaftarnya pencari kerja. Dalam hal lowongan kerja, masih belum maksimalnya jejaring dan sistem informasi kerja dan masih kurangnya tenaga Pejabat Fungsional Pengantar Kerja. Dimana saat ini, Pejabat Fungsional Pengantar Kerja yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja hanya sebanyak 1 (satu) orang.

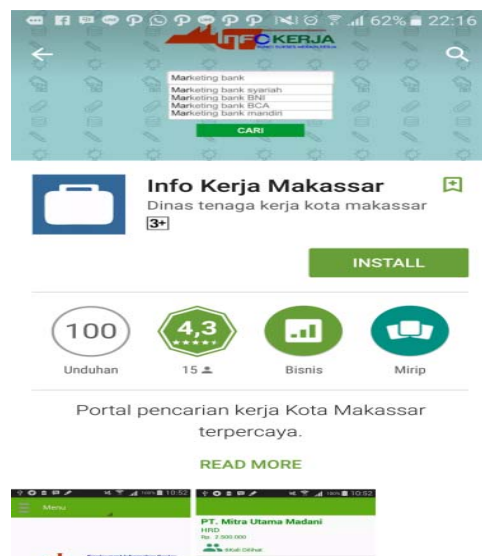
Sedangkan permasalahan dalam penempatan tenaga kerja karena masih kurangnya kesadaran dari pemberi kerja/perusahaan untuk melaporkan tenaga kerja

baru. Demikian pula halnya Pencari kerja masih kurangnya kesadaran dalam melaporkan apabila telah diterima bekerja.

Untuk menyelesaikan masalah di atas, Dinas Tenaga Kerja telah melaunching Aplikasi Info Kerja Makassar Online Berbasis Android. Dari segi manfaat dengan adanya aplikasi ini memudahkan Masyarakat khususnya pencari kerja untuk dapat melihat lowongan pekerjaan sesuai pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Bagi perusahaan atau pemberi kerja dapat menemukan tenaga kerja sesuai spesifikasi yang diinginkan. Selain itu Aplikasi ini juga memudahkan bagi Dinas Tenaga Kerja dalam mengupdate informasi Tenaga Kerja secara Update, Cepat dan Tepat.

Aplikasi ini juga mendukung Visi Misi Walikota Makassar untuk Merekonstruksi nasib rakyat standar dunia melalui peningkatan kesempatan kerja. Dengan adanya aplikasi berbasis android yang bisa kita unduh melalui google playstore ini tentunya berarti mendukung terwujudnya program pemerintah sebagai Makassar Smart City. Kini masyarakat dapat menemukan pekerjaan terbaik dari perusahaan terbaik yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebab pelamar kerja dapat menemukan pekerjaan sesuai latar belakang pendidikan dan menentukan sendiri jenis pekerjaan mulai dari full time, part time, hingga sistem shifting. Selain itu seluruh lowongan pekerjaan yang didapatkan melalui aplikasi ini berasal dari sumber yang terpercaya dan terdaftar melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Sebagai upaya untuk memenuhi penempatan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan program yang disebut dengan lorong bebas pengangguran. Lorong bebas pengangguran merupakan program yang bersinergi dengan program kota Makassar yakni membangun kota Makassar melalui lorong dengan mendata jumlah pengangguran yang terdapat di lorong melalui koordinasi antar kecamatan, lurah, hingga ke RW dan RT. Dengan adanya verifikasi data setiap kecamatan Dinas Tenaga Kerja dapat lebih mudah mengidentifikasi wilayah mana saja yang diupayakan dalam menekan tingkat pengangguran.



Dalam upaya tersebut, ada beberapa karakteristik yang menjadi aspek utama, seperti wilayah kecamatan yang tingkat kriminalitas tinggi dan wilayah kecamatan yang diketahui masyarakat dominan adalah pengguna narkoba.

Program lorong bebas pengangguran ini menyesuaikan kembali dengan tingkat pendidikan pengangguran di wilayah tersebut. Tetapi bagi yang tidak cukup memiliki pendidikan yang sesuai, akan diberikan pelatihan atau memberikan keterampilan khusus seperti kursus servis alat elektronik sehingga mereka punya modal keterampilan bekerja.



Sebelumnya, Dinas Tenaga Kerja telah beberapa kali menggelar kegiatan yang bertujuan meningkatkan serapan penempatan seperti job fair yang telah banyak bekerja sama dengan instansi atau perusahaan di Kota Makassar. Selain optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja melalui website www.infokerjamakassar.com.

Selain itu beberapa upaya lain yang dilakukan melalui dorongan-dorongan (penyuluhan) untuk giat bekerja melalui bimbingan teknis memperbaiki kejiwaan, mental dan moralitas para pengangguran untuk melakukan hal yang berguna dan berdampak positif.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 216,55% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut didukung oleh beberapa faktor antara lain :

- a. Komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan.
- b. Ketersediaan dukungan anggaran.
- c. Kebijakan Walikota Makassar dalam menciptakan 500 ribu peluang kerja dan bisnis baru
- d. Melakukan jemput bola dengan mencari perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan.

- e. Memorandum of Understanding (MoU dengan 4 asosiasi pengusaha (KADIN, REL, PHRI dan APINDO)
- f. Memorandum of Understanding (MoU dengan Universitas Islam Negeri (UIN) Alaudin, Universitas Negeri Makassar (UNM) dan Universitas Muslim Indonesia (UMI), Stiem
- g. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja melalui website www.infokerjamakassar.com.
- h. Tersedianya aplikasi Info Kerja berbasis Android.
- i. Program Lorong Bebas Pengangguran

2. % Peningkatan Kelompok Usaha Mandiri.

Target untuk indikator ini sebesar 20% dengan peningkatan jumlah Kelompok Usaha Mandiri yang diharapkan sebanyak 4 kelompok dari 20 kelompok yang diharapkan selama 5 tahun . Realisasi pada tahun 2015 adalah sebesar 10% dengan pembentukan jumlah Kelompok Usaha Mandiri sebanyak 2 (dua) kelompok. Pada tahun 2016 mengalami peningkatan sebanyak 2 (dua) kelompok sehingga sampai dengan tahun 2016 binaan Kelompok Usaha Mandiri sebanyak 4 (empat) kelompok . Sehingga dari target sebesar 20% peningkatan kelompok usaha mandiri terealisasi sebesar 20% atau rata-rata persentase capaian sasaran sebesar 100%.

Pembinaan terhadap Kelompok Usaha Mandiri dimaksudkan untuk mendorong perluasan kesempatan kerja dengan berbagai kegiatan yang mengedepankan sektor informal dan dapat langsung dirasakan oleh masyarakat. Diantara model perluasan kerja salah satunya adalah kegiatan Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna.

Kesempatan kerja di sektor informal cukup banyak berkembang dewasa ini sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi ini menjadi pendorong sekaligus peluang yang cukup besar dalam pengembangan dan peningkatan kegiatan-kegiatan ekonomi baru yang dapat menciptakan lapangan kerja baru. Namun globalisasi dan iklim persaingan yang semakin ketat juga menuntut sektor informal untuk semakin kreatif dan produktif tidak hanya untuk berkembang tapi juga untuk dapat bertahan.

Pemerintah Kota Makassar melalui Dinas Tenaga Kerja melaksanakan berbagai kegiatan dalam Program Peningkatan Kesempatan Kerja salah satunya agar kelompok usaha sektor informal dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan perannya dalam penyerapan tenaga kerja. Kegiatan yang dilaksanakan dalam hal ini

adalah Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri dan Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna.

Kelompok Usaha Mandiri yang terbentuk pada tahun 2015 merupakan kelompok pertama yang memperoleh pembinaan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut didukung oleh beberapa faktor antara lain :

- a. Komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan.
- b. Ketersediaan dukungan anggaran.
- c. Kebijakan Walikota Makassar dalam menciptakan 500 ribu peluang kerja dan bisnis baru

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan penambahan sebanyak 2 Kelompok Usaha Mandiri.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 78,57% atau dalam kategoritinggi.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp4.200.968.100 atau 89,91% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 4.672.295.000. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 3 :

“Terciptanya Hubungan yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha”.

Capaian target kinerja sasaran ketiga (3) yang diukur dengan 2 indikator kinerja utama adalah sebesar 85,83% dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.10
Capain Kinerja Sasaran 3
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (HI)	6,51%	10%	7,59%	75,95%
2. Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) yang di laporkan	47 PP	70 PP	67 PP	95,71%
Rata-rata capaian sasaran				85,83%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 85,83% atau kategori tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. % Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

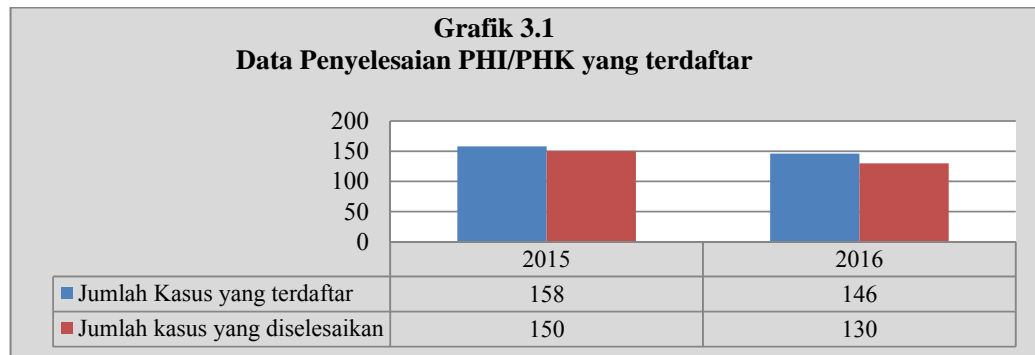
Capaian untuk indikator ini merupakan persentase perubahan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kasus perselisihan tahun lalu dengan jumlah kasus perselisihan tahun sekarang. Dimana pada tahun 2016 jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah 146 kasus, dimana mengalami penurunan sebesar 7,59% dari jumlah kasus pada tahun 2015 sebanyak 158 kasus.

Dalam hal penyelesaian kasus sengketa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah berhasil menyelesaikan 135 kasus dari 146 kasus yang dilaporkan. Sehingga terdapat 11 kasus yang masih dalam proses mediasi, ini di sebabkan karena pengaduan kasus tersebut dilaporkan/disampaikan menjelang berakhirnya tahun anggaran 2016.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Semua perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yakni hanya antara kedua belah pihak. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak yang sedang berselisih mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan ditawarkan kepada pihak yang berselisih untuk

meyelesaikan alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Apabila para pihak tersebut memutuskan untuk memilih alternatif mediasi maka penyelesaian perselisihan tersebut dilimpahkan kepada mediator Dinas Ketenagakerjaan dan untuk segera dilaksanakan mediasi. Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan tersebut, maka permasalahan yang dibahas adalah bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Dinas Ketenagakerjaan sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Makassar.

Perbandingan realisasi jumlah kasus yang diselesaikan sejak tahun 2015 sampai dengan 2016 dapat dilihat pada grafik dibawah ini..



Dari di grafik di atas dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 jumlah perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan mengalami penurunan yaitu 158 kasus pada tahun 2015 menjadi 146 kasus.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 75,90% atau masih dalam kategori sedang.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Pengembangan hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan dan kegiatan sebagai berikut:

- a. Pelayanan Administrasi dan Mediasi Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Fasilitasi LKS Tripartit
- c. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan
- d. Pemantauan Deteksi Dini Kerawanan Hubungan Industrial pada Perusahaan
- e. Sosialisasi Penanganan Diskriminasi Pekerja di Perusahaan Wilayah Kota Makassar

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan lebih

mengoptimalkan komunikasi antara semua pihak yang berkepentingan dan meningkatkan fungsi kaidah-kaidah hukum ketenagakerjaan sebagai rambu-rambunya.

2. Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) yang dilaporkan.

Pada tahun 2016 jumlah peraturan perusahaan (PP) yang dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah 67 PP dengan persentase capaian sebesar 94% dari target 70 PP.

Peraturan Perusahaan yang dilaporkan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersamabahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP). Dimana Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan;
- e. jangka waktu berlakunya PP; dan
- f. hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

Pelaporan peraturan perusahaan tersebut penting artinya untuk dijadikan pedoman bagi perusahaan dan karyawan dalam mengadakan dan menjalankan hubungan kerja dan untuk mengatur hak dan kewajiban baik perusahaan maupun karyawan sehingga dapat tercipta ketenangan kerja dan ketenangan berusaha seperti yang dimaksudkan.

Selain daripada itu Peraturan Perusahaan bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan serasi guna meningkatkan kualitas dan produktivitas serta keuntungan secara maksimal dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan harus pula mencerminkan tujuan bersama dari kedua belah pihak yang dilandasi oleh kepentingan bersama, yang timbul sebagai konsekuensi pengidentifikasian pengusaha maupun karyawan sesuai dengan program Pemerintah yaitu memperbaiki perekonomian dan meningkatkan taraf kehidupan bangsa.

Tercapainya target indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh pemberian bimbingan dalam penyusunan Peraturan Perusahaandan dilaksanakan melalui program dan kegiatan antara lain :

- a. Pembinaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Perusahaan di Wilayah Kota Makassar
- b. Pembinaan dan Pemeriksaan Peraturan (PP)/Perjanjian Kerjasama (PKB) di Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan lebih mengumpulkan dan mengolah data perusahaan yang wajib membuat Peraturan Perusahaan.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 94,00% atau masih dalam kategori sedang.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 50,64% atau masih dalam kategori rendah.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp 3.107.848.800 atau 94,78% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 3.278.966.000. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 4 :

“Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja”

Capaian target kinerja sasaran keempat (4) adalah sebesar 82,50% yang diukur dengan satu indikator kinerja utama dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.11
Capain Kinerja Sasaran 4
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % Peningkatan Upah Minimum Kota (UMK)	11,50%	10%	8,25%	82,50%
Rata-rata capaian sasaran				85,50%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 85,50% atau kategori tinggi. Peningkatan Upah Minimum Kota (UMK) untuk tahun 2017 sebesar 8,25% dari target sebesar 10% atau dengan persentase capaian sebesar 82,50%, dimana Upah Minimum Kota (UMK) Makassar untuk tahun 2016 ditetapkan sebesar 2.313.625,- mengalami peningkatan 8,25,50% untuk tahun 2017 sebesar Rp. 2.504.500,-.

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang Perubahan Beberapa Pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999.

Penetapan Upah Minimum Kota Makassar dilakukan dimana Walikota Makassar menetapkan besaran Upah Minimum Kota (UMK), berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Kota Makassar dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dsbnya.

Berikut adalah mekanisme penetapan upah minimum :

- a. Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.
- b. Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.
- c. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

- d. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur Sulawesi Selatan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan penangguhan didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

Tercapainya target indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh kegiatan survey komponen dan pentahapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dilakukan tiap bulandan dilaksanakan melalui program dan kegiatan Survey Penetapan Upah Minimum Kota (UMK).

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 82,50% atau masih dalam kategori tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 81,45% atau masih dalam kategori tinggi.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 312.672.100 atau 94,84% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 329.673.100. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 5 :

“Terwujudnya Lingkungan Kerja yang Aman, Sehat dan Nyaman”

Capaian target kinerja sasaran kelima (5) yang diukur dengan 3 indikator kinerja utama adalah sebesar 122,00% dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.12
Capain Kinerja Sasaran 5
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % Pengujian Peralatan di Perusahaan	30,15%	35%	33,24%	94,96%
2. % Penurunan jumlah kecelakaan kerja	5,41%	5%	8,57%	171,43%
3. % Jumlah perusahaan yang menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/karyawannya	60,11%	65%	64,74%	99,60%
Rata-rata capaian sasaran				122,00%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 122% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Persentase Pengujian Peralatan di Perusahaan

Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2016 telah merealisasikan sebesar 33,24% pengujian peralatan yang terdaftar di Makassar dari target sebesar 35% dengan persentase capaian sebesar 94,96%.

Dari jumlah peralatan perusahaan yang terdaftar sebanyak 34.826 Dinas Tenaga Kerja telah berhasil melakukan pengujian peralatan tersebut sebanyak sebanyak 11.575 peralatan.

Era transisi yang maju dan mandiri cenderung memanfaatkan IPTEK dengan memanfaatkan peralatan produksi yang modern cenderung dapat menimbulkan resiko bahaya kecelakaan kerja bagi karyawannya, oleh karena itu perlu ditetapkan aturan hukum bagi yang menggunakan alat pengaman kerja dan mengikuti prosedur keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengujian Lingkungan Kerja tersebut meliputi pengujian pencahayaan, kebisingan, iklim kerja dan kadar debu. Sedangkan pemeriksaan kesehatan meliputi pemeriksaan darah rutin, urin rutin, spirometri dan audiometri.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar mengadakan pengujian potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Dengan kegiatan tersebut diharapkan perusahaan dapat mengetahui adanya potensi bahaya lingkungan kerja yang dapat digunakan sebagai dasar dalam menetapkan program

perlindungan tenaga kerjanya sehingga dapat dicegah atau diminimalkan adanya penyakit akibat kerja.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 94,96% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh bertambahnya sumber daya manusia pengawas ketenagakerjaan dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan :

- a. Peningkatan, Pembinaan, Pengawasan dan Pengujian Lingkungan Kerja
- b. Pengawasan dan Pengujian Objek K3
- c. Pengawasan Pembinaan dan Pemeriksaan Penyakit Berbahaya Akibat Kerja di Tempat Kerja

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan peningkatan kuantitas dan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis dan pemberdayaan ahli K3 spesialis.

2. % Penurunan jumlah kecelakaan kerja

Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2016 telah berhasil melampaui target penurunan jumlah kecelakaan kerja yang direalisasikan sebesar 8,57% dari target sebesar 5% dengan persentase capaian sebesar 171,43%. Dari jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2015 sebanyak 35 kasus mengalami penurunan pada tahun 2016 menjadi 32 kasus.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 171,43% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain pembinaan dan pembentukan aktivitas Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3); pembinaan dalam pencegahan diskriminasi penerapan norma ketenagakerjaan; pendataan obyek pengawasan ketenagakerjaan sebagai bahan penyusunan peta kerawanan norma ketenagakerjaan dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan :

- a. Pengawasan, Perlindungan Norma Kerja di Perusahaan
- b. Temu Teknis Penerapan Norma Hubungan Kerja
- c. Pemetaan Kerawanan Ketenagakerjaan di Perusahaan

- d. Peningkatan Kapasitas Pengurus P2K3
- e. Bimbingan Teknis K3 bagi Kader K3 di Tempat Kerja
- f. Peningkatan Kapasitas Kader Norma Kerja di Tempat Kerja

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan peningkatan aktivitas Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan pendidikan dan pelatihan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

3. % Jumlah perusahaan yang menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/karyawannya

Pada tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja menargetkan 65% dari 4.121 perusahaan menerapkan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Dimana dari 4.121 perusahaan tersebut Dinas Tenaga Kerja berhasil mencapai target 64,74% perusahaan yang menerapkan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) atau sebanyak 2.668 perusahaan dengan persentase capaian sebesar 99,60%.

Dalam program pembangunan nasional, terutama disektor ekonomi bidang tenaga kerja, dititik beratkan pada perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh, termasuk diantaranya adalah perlindungan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Tujuan dari penerapan K3 ini adalah untuk melindungi para pekerja dan orang lain ditempat kerja; menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien; menjamin proses produksi berjalan lancar.

Melalui Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam penerapan K3 fokus kepada 2 hal yaitu mencegah kecelakaan kerja dan mencegah penyakit akibat kerja.

Aspek ketenagakerjaan dalam hal K3 pada bidang konstruksi, diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-01/MEN/1980 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan. Peraturan ini mencakup ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja secara umum maupun pada tiap bagian konstruksi bangunan.

Sebagai tindak lanjut dikeluarkannya Peraturan Menakertrans tersebut, pemerintah menerbitkan Surat Keputusan Bersama Menteri Pekerjaan Umum dan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.174/MEN/1986-104/KPTS/1986: Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tempat Kegiatan Konstruksi. Pedoman yang selanjutnya disingkat sebagai "Pedoman K3 Konstruksi" ini merupakan pedoman yang dapat dianggap sebagai standar K3 untuk konstruksi di Indonesia.

Dalam Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja telah melakukan langkah-langkah antara lain sebagai berikut :

- a. Pembentukan Organisasi Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)
- b. Kampanye Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional tingkat Kota Makassar
- c. Peningkatan Pengawasan Perlindungan dan Penegakan Hukum Terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
- d. Bimbingan Teknis K3 bagi Kader Petugas Teknis K3 di Tempat Kerja

Dengan kegiatan tersebut diharapkan perusahaan dan tenaga kerja dapat menerapkan budaya sehat dan selamat .

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan sosialisasi mengenai panduan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) ke perusahaan serta pendidikan dan pelatihan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 99,60% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 3 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 72,31% atau masih dalam kategori sedang.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 2.349.557.000 atau 99,74% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 2.355.760.900. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5.

Sasaran 6 :

“Terwujudnya Perlindungan Hak Dasar Pekerja”

Tabel 3.13
Capain Kinerja Sasaran 6
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

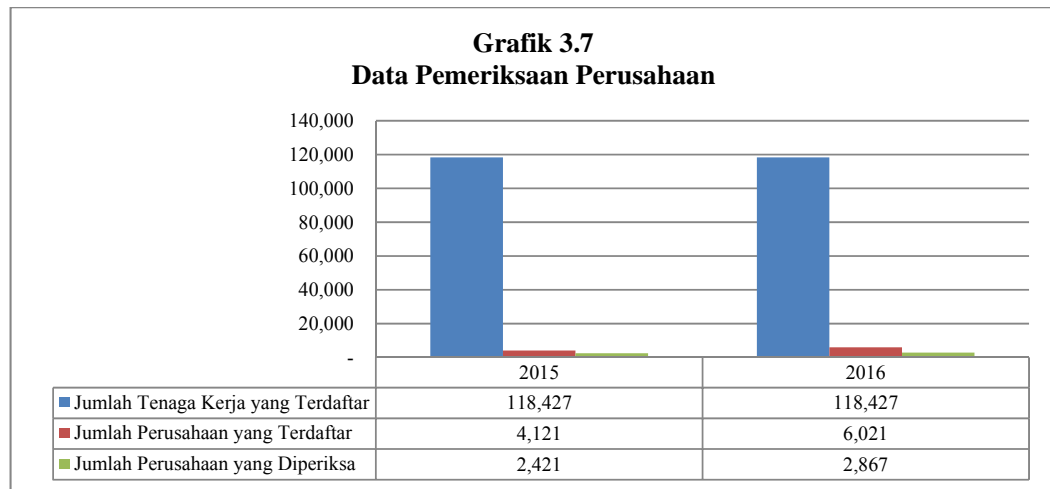
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % Pemeriksaan Perusahaan	40,21%	45%	47,62%	105,81%
2. % Kepesertaan Jamsostek Aktif	45,57%	50%	48,35%	96,70%
Rata-rata capaian sasaran				101,26%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 101,26% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. % Pemeriksaan Perusahaan

Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2016 menargetkan pemeriksaan perusahaan sebesar 40% dari perusahaan yang terdaftar di Makassar dengan realisasi pemeriksaan perusahaan melampaui target yaitu sebesar 40,21% dengan persentase capaian sebesar 100,52%. Dimana dari 6.121 perusahaan yang terdaftar yang mendapatkan pemeriksaan sebanyak 2.421 perusahaan. Daftar perusahaan yang dilakukan pemeriksaan pada tahun 2015 disajikan dalam Lampiran 9.

Pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan sumber daya manusia yang tak terpisahkan dengan Pembangunan Nasional di dalam pengamalan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang terus menerus menuntut kemampuan masyarakat dalam pasar kerja yang dapat memberikan hasil atau kehidupan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja serta kemampuan dapat memberikan hasil yang baik kepada perusahaan sehingga pengusaha menyadari dan mengakui peran pentingnya keberadaan pekerja dalam mencapai keuntungan yang diinginkan oleh perusahaan sehingga dapat diwujudkan dalam bentuk memberikan kesejahteraan dan kehidupan yang layak kepada pekerja dan keluarganya.



Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pemeriksaan menggunakan metode antara lain meliputi :

- a. Pemeriksaan administrasi, yaitu pemeriksaan dokumen atau surat-surat yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan penanganan masalah ketenagakerjaan, antara lain : Akte Pengawasan Ketenagakerjaan, Wajib Laport Ketenagakerjaan, Struktur Organisasi, Daftar Upah, Kepesertaan BPJS dan Kecelakaan Kerja, Naskah Peraturan Perusahaan, dan Dokumen lainnya yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan;
- b. Pemeriksaan lapangan, dimana dalam pemeriksaan ke lapangan didampingi oleh seorang pengantar yang ditunjuk oleh pimpinan perusahaan yang memeriksa semua bagian perusahaan, lingkungan kerja, proses produksi, usaha-usaha K3 dan usaha-usaha pemenuhan norma ketenagakerjaan lainnya. Maksud dari pemeriksaan lapangan adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan standar-standar yang berlaku telah dipenuhi atau belum, sekaligus untuk mendapatkan keterangan lebih lanjut kepada para pekerja tentang norma ketenagakerjaan umum dan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Wawancara, metode wawancara dilakukan guna mendapatkan tambahan informasi data tentang norma ketenagakerjaan dan norma keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Wawancara ini dilakukan kepada para pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pimpinan/Pengurus Perusahaan.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh bertambahnya sumber daya manusia pengawas ketenagakerjaan; meningkatkan kualitas pengawas ketenagakerjaan, penyebarluasan

peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan :

- a. Pembinaan, Pengawasan dan Pemeriksaan serta Pelayanan Administrasi Ketenagakerjaan di Perusahaan
- b. Pembinaan, Pengawasan dan Pemeriksaan Pelaksanaan THR di Perusahaan
- c. Pengawasan, Pembinaan dan Pemeriksaan Pelaksanaan UMK di Kota Makassar
- d. Pembinaan, Pengawasan dan Pemeriksaan Pelaksanaan Permenakertrans No 19 Tahun 2012
- e. Pengawasan, Perlindungan dan pendataan terhadap Pekerja Anak di Perusahaan
- f. Pengawasan, Pembinaan dan Pemeriksaan Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan di Perusahaan
- g. Pengurangan Pekerja Anak dalam Rangka Mendukung Program Keluarga Harapan (PPA-PKH)

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan Peningkatan kuantitas dan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan.

2. % Kepesertaan Jamsostek Aktif

Pada tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 50% pekerja/buruh yang ada di Makassar menjadi peserta program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan. Dari target 50% direalisasikan sebesar 48,35% pekerja/buruh yang ada di Makassar merupakan peserta dari program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan dimana persentasenya sebesar 96,70%. Dari 118.427 tenaga kerja yang terdaftar di wilayah Kota Makassar sebanyak 57.257 tenaga kerja merupakan peserta program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur.

Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan merupakan langkah nyata pemerintah dalam melindungi hak pekerja/buruh sekaligus sebagai jaminan hukum bagi pekerja/buruh dalam menjalankan kewajibannya dalam bekerja demi keberlangsungan usaha sehingga memiliki peran aktif dalam keberlangsungan dunia industri. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan salah satu bidang

yang diatur oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sehingga menjadi bagian terpenting dalam perlindungan buruh/pekerja.

Sebagai langkah preventif bagi tenaga kerja, maka pemerintah harus mengambil sebuah kebijakan untuk menjamin pelaksanaan perundang-undangan tersebut. Dalam kondisi seperti ini maka pengawasan merupakan langkah logis untuk mencegah segala kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan, melalui pengawasan diharapkan pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pihak.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh peranan pegawai pengawas dalam pemberian penyuluhan dan pembinaan dalam rangka kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengawasan secara langsung terhadap pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan Pembinaan, Pengawasan dan Pemeriksaan terhadap Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan koordinasi secara menyeluruh dan kerja sama antara instansi terkait dan peningkatan mengadakan penyuluhan program jaminan sosial tenaga kerja.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 96,70% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 79,97% atau masih dalam kategori tinggi.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp 1.058.143.300 atau 97,75% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 1.082.495.000. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 7 :

“Terwujudnya Administrasi Pemerintahan yang Efisien dan Efektif”

Tabel 3.14
Capain Kinerja Sasaran 7
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. Tersedianya Sistem Administrasi yang Tertib dan Lancar	100%	100%	91,25%	91,25%
2. % Sarana dan Prasarana Aparatur yang Memadai	100%	100%	96,99%	96,99%
3. % PNS yang Tidak Mendapatkan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian	100%	100%	100%	100%
4. % Aparatur yang Mendapatkan Pelatihan Kompeten di Bidangnya	100%	100%	100%	100%
5. Jumlah Laporan Keuangan yang Tepat Waktu	100%	100%	100%	100%
Rata-rata capaian sasaran				100%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 100% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tersedianya Sistem Administrasi yang Tertib dan Lancar

Pada tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% tersedianya sistem administrasi yang tertib dan lancar. Dari target 100% direalisasikan sebesar 86,96% dimana persentase capaiannya sebesar 86,96%.

Komponen penilaian aspek administrasi meliputi unsur-unsur kelembagaan (30%), sumber daya manusia (35%), perencanaan dan program (35%).

Evaluasi kelembagaan mencakup unsur kelayakan kantor dimana indikator penilaiannya yaitu SK Organisasi/SKPD (40%); Visi Misi SKPD (30%) dan Moto Pelayanan (30%).

Sedangkan unsur evaluasi sumber daya manusia berdasarkan aspek ketersediaan sumber daya manusia untuk melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan yaitu keberadaan fungsi jabatan fungsional ketenagakerjaan. Dimana jabatan fungsional ketenagakerjaan yaitu Fungsional Pengantar Kerja, Fungsional Mediator, Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Fungsional Instruktur Pelatihan.

Evaluasi perencanaan dan program berdasarkan kriteria keselarasan antara Program, Kegiatan dan Anggaran.

Tabel 3.15

Instrumen Penilaian
Sistem Administrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

No.	Komponen	Unsur Komponen	Bobot	Data P	
Unsur Kelembagaan (30)			30%		100%
1	Kelayakan Kantor	SK Organisasi	40%	√	40%
		Visi dan Misi	30%	√	30%
		Moto Pelayanan	30%	√	30%
Unsur Sumber Daya Manusia (35%)			26,25%		75%
2	Fungsi Pelayanan (50%)	Fungsional Pengantar Kerja	25%	25%	75%
		Fungsional Mediator	25%	25%	
		Fungsional Pengawasan	25%	25%	
		Fungsional Instruktur Pelatihan	25%	0%	
Unsur Perencanaan dan Program (35%)			35%	100%	
3	Keselarasan antara perencanaan dan kegiatan	Program	35%	35%	
		Kegiatan	40%	40%	
		Anggaran	25%	25%	

Unsur Kelembagaan dari terealisasi sebesar 30% dari target 30% atau dengan capaian kinerjanya 100% dimana 3 unsur penilaiannya yaitu SK Organisasi, Visi Misi Organisasi dan Motto Pelayanan kesemuanya ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Unsur Sumber Daya Manusia terealisasi sebesar 26,25% dari target 35% atau dengan capaian sebesar 75% dimana dari 4 unsur jabatan fungsional ketenagakerjaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebanyak 3 unsur pelayanan.

Unsur Perencanaan dan Program dengan capaian sebesar 100% yaitu dari target 35% terealisasi sebesar 35%. Dimanaadanya keselarasan Program, Kegiatan dan Anggaran.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 91,25% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 91,25% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.

Program ini bertujuan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan sehingga terciptanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Sasaran program ini adalah tersedianya sistem administrasi perkantoran yang tertib dan lancar dalam menunjang pelaksanaan tugas pemerintahan sehingga terciptanya peningkatan kinerja. Program Pelayanan Administarasi Perkantoran terdiri dari 12 (dua belas) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.1.717.587.400, dan telah direalisasikan sebesar Rp.948.571.036 atau 55,23%. Adapun kegiatan yang mendukung program tersebut adalah :

- a. Penyediaan jasa surat menyurat
- b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- c. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor
- d. Penyediaan jasa kebersihan kantor
- e. Penyediaan jasa tenaga administrasi /teknis lainnya
- f. Penyediaan Bahan bacaan
- g. Penyediaan Jasa Pengamanan internal kantor
- h. Pengelolaan Administrasi Perkantoran
- i. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
- j. Penyediaan Jasa Publikasi dan Dokumentasi
- k. Pembinaan dan Penilaian Standar ISO 9001:2008 terhadap Pelayanan Adm. Ketenagakerjaan
- l. Sosialisasi kinerja pelayanan publik

2. % Sarana dan Prasarana Aparatur yang Memadai

Pada tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% sarana dan prasarana aparatur yang memadai. Dari target 100% direalisasikan sebesar 96,99% dimana persentase capaiannya sebesar 96,99%.

Kriteria dalam penilaian sarana dan prasarana ini melalui 3 aspek yaitu ditinjau dari fungsinya, jenisnya dan kondisinya dan prasarana.

Tabel 3.16
Instrumen Penilaian
Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

No.	Komponen	Unsur Komponen	Bobot	Data P	
Berdasarkan Fungsi (50)			50%		100%
1	Ruang Kerja	Rg. Eselon 2 (1 Orang)	20%	20%	100%
		Rg. Eselon 3 (5 Orang)	20%	20%	
		Rg. Eselon 4 (15 Orang)	20%	20%	
		Rg. Staf (4 Bidang + 1 Sek)	20%	20%	
		Rg. Rapat	20%	20%	
2	Ruang Pelayanan	Pelayanan Penempatan	25%	25%	100%
		Pelayanan Pengaduan	25%	25%	

3	Ruang Penunjang	Pelayanan Mediasi	25%	25%	100%
		Pelayanan Pelatihan	25%	25%	
		Aula Pertemuan	25%	25%	
		Mushola	25%	25%	
		Koperasi	25%	25%	
		Rg. Makan dan Dapur	25%	25%	
Berdasarkan Jenis (25%)			25%		100%
5	Keberadaan Fasilitas Fisik	Gedung Kantor	20%	20%	100%
		Kendaraan	20%	20%	
		Komputer/Laptop	20%	20%	
		Printer	20%	20%	
		AC	20%	20%	
Berdasarkan Kondisi (25%)			21,99%		87,97%
6	Kondisi sarana dan prasarana	Gedung Kantor	20%	20%	87,97%
		Kendaraan	20%	20%	
		Komputer/Laptop	20%	16,57%	
		Printer	20%	14,07%	
		AC	20%	17,33%	
			96,99%		

Untuk kriteria berdasarkan fungsi di evaluasi melalui unsur fungsi ruang yang ada pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu ruang kerja, ruang pelayanan ketenagakerjaan dan ruangan penunjang. Dimana dari target 50% terealisasi sebesar 50% atau dengan capaian rata-rata 100%.

Evaluasi kriteria berdasarkan jenis dengan indikator keberadaan (ada tidaknya) fasilitas gedung kantor, kendaraan, komputer/laptop, printer dan AC. Untuk kriteria ini terealisasi sebesar 25% dari target 25% atau capaian rata-rata 100%.

Sedangkan penilaian kriteria kondisi sarana dan prasarana yaitu di ukur berdasarkan sarana dan prasarana yang dapat digunakan. Dengan capaian 21,99% dari target sebesar 25% dengan rincian sebagai berikut :

- Gedung Kantor terdapat 1 gedung yang dapat digunakan.
- Dari 5 unit kendaraan yang dapat digunakan sebanyak 5 unit.
- Dari aset 35 unit komputer/laptop yang dapat digunakan sebanyak 29 unit.
- Dari 27 printer yang dapat digunakan sebanyak 19 set.
- Dari 35 unit AC yang dapat digunakan sebanyak 26 unit.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 96,99% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 96,99% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur adalah untuk menciptakan kelembagaan pemerintahan yang efisien dan efektif yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur terdiri dari 10 (sepuluh) Kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.495.073.000 dengan realisasi sebesar Rp.347.044.021 atau 70,10%.

3. % PNS yang tidak mendapatkan hukuman disiplin dan pemberhentian

Pada tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% PNS yang tidak mendapatkan hukuman disiplin dan pemberhentian. Dari target 100% direalisasikan sebesar 100% dimana persentase capaiannya sebesar 100%. Dimana tidak satupun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang mendapatkan hukuman disiplin dan pemberhentian.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Peningkatan Disiplin Aparatur.

Program Peningkatan Disiplin Aparatur terdiri dari 1 (satu) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 65.000.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 65.000.000 atau sebesar 100%. Adapun Kegiatan yang dilaksanakan adalah Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya.

4. % Aparatur yang mendapatkan Pelatihan Kompeten di Bidangnya

Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% aparatur yang mendapatkan pelatihan kompeten di bidangnya. Dari target 100% direalisasikan sebesar 100% dimana persentase capaiannya sebesar 100%.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 150.000.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 144.784.000 atau sebesar 96,52%. Output yang dihasilkan adalah ikut sertanya PNS di lingkungan sekretariat dalam kegiatan bimbingan teknis dan pelatihan yang bermanfaat dalam pelaksanaan pekerja kantor. Adapun Kegiatan yang dilaksanakan adalah Bimbingan teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan berupa pelatihan pengadaan barang dan jasa serta kegiatan Penilaian dan penetapan angka kredit jabatan fungsional.

5. Jumlah Laporan Keuangan yang tepat waktu

Untuk indikator kinerja utama ini Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% jumlah laporan keuangan yang tepat waktu. Dari target 100% direalisasikan sebesar 100% dimana persentase capaiannya sebesar 100%.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan.

Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan terdiri dari 8 (delapan) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 512.000.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 412.900.000 atau sebesar 80,64%. Adapun Kegiatan yang dilaksanakan adalah :

- a. Penyusunan RKA-SKPD;
- b. Penyusunan DPA SKPD;
- c. Penyusunan Rencana Kerja – SKPD;
- d. Penyusunan LAKIP;
- e. Penyusunan TAPKIN;

- f. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran dan laporan keuangan akhir tahun & perhitungan penyusutan asset;
- g. Pengelolaan Keuangan SKPD;
- h. Peningkatan Kinerja Pelayanan dan Administrasi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi

3.2. REALISASIKEUANGAN

Dinas Tenaga Kerja dalam Tahun Anggaran 2016 mendapat dukungan anggaran sebesar Rp. 23.926.740.000,- dengan realisasi selama tahun 2016 sebesar Rp. 21.709.104.801,- atau sebesar 90,73%, dengan rincian sebagai berikut:

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
Belanja Tidak Langsung	5.265.208.000	5.225.155.821	99,24%
- Belanja Pegawai	5.265.208.000	5.225.155.821	99,24%
Belanja Langsung	21.316.450.000	18.481.456.461	86,70%
- Belanja Pegawai	3.331.575.000	3.305.650.000	99,22%
- Belanja Barang dan Jasa	17.813.875.000	15.004.806.461	84,23%
- Belanja Modal	171.000.000	171.000.000	100,00%
Total Belanja	26.581.658.000	23.706.612.282	89,18%

Realisasi belanja tahun 2016 sebesar Rp23.706.612.282 atau 89,18%% dari alokasi anggaran yang ditetapkan sebesar Rp26.581.658.000 terdiri dari realisasi belanja tidak langsung sebesar Rp5.225.155.821 atau 99,24% dari alokasi anggaran sebesar Rp5.265.208.000 dan realisasi belanja langsung sebesar Rp18.481.456.461 atau 86,70% dari alokasi anggaran sebesar Rp21.316.450.000.

Realisasi belanja tidak langsung sebesar Rp5.225.155.821 merupakan realisasi belanja pegawai berstatus PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Sedangkan realisasi belanja langsung sebesar Rp18.481.456.461 terdiri dari belanja pegawai sebesar Rp3.305.650.000 atau 99,22% dari alokasi anggaran sebesar Rp3.331.575.000, belanja barang dan jasa sebesar Rp15.004.806.461 atau 84,23% dari alokasi anggaran sebesar Rp17.813.875.000 dan belanja modal sebesar Rp 171.000.000 atau 100% dari alokasi anggaran sebesar Rp 171.000.000.



Sedangkan target dan realisasi anggaran per program yang telah dicapai pada tahun 2016 adalah sebagai berikut:

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	Prosentase (%)
	2	3	4	5
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.742.587.400	1.677.263.800	96,25%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	448.764.800	409.493.360	91,25%
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	60.500.000	60.500.000	100,00%
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	150.000.000	122.157.000	81,44%
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan	512.000.000	480.800.000	93,91%
6	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	6.910.253.200	4.258.769.000	61,63%
7	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	4.531.649.600	4.529.005.600	99,94%
8	Program pengembangan hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan	3.522.439.100	3.511.617.600	99,69%
9	Program Perlindungan dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	3.438.255.000	3.431.851.300	99,81%
	Jumlah	21.316.450.000	18.481.456.461	86,70%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2016

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 9 Program dan 90 kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2016, secara umum Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah mencapai kinerja cukup baik terkait pelaksanaan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari penilaian yang didasarkan pada kelompok indikator kinerja sasaran.

Dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tertuang 7 sasaran dan 17 indikator kinerja Rencana Strategis (RENSTRA) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Sasaran dan Indikator Kinerja Rencana Strategis (RENSTRA)
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2014 – 2019

VISI :MEWUJUDKAN KETENAGAKERJAAN YANG MANDIRI, BERDAYA SAING, HARMONIS DAN SEJAHTERA UNTUK SEMUA			
Misi 1 :Meningkatkan Peluang Kesempatan Kerja, Perluasan Lapangan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja yang Didukung oleh Sistem Pelatihan Kerja sehingga Terwujud Tenaga Kerja yang Mandiri dan Berdaya Saing			
SASARAN		INDIKATOR KINERJA	
1.1	Terwujudnya Masyarakat yang Produktif dan Berdaya saing	1	% Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi
		2	% Masyarakat yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan
1.2	Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Lapangan Usaha	3	% Penempatan Pencari Kerja
		4	% Peningkatan Kelompok Usaha Mandiri
Misi 2 :Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, Berkeadilan, Bertanggung Jawab dan Berkelanjutan			
SASARAN		INDIKATOR KINERJA	
2.1	Terciptanya Hubungan yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha	5	% Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (HI)
		6	Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) yang di laporkan
2.2	Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja	7	% Peningkatan Upah Minimum Kota (UMK)
Misi 3 :Terwujudnya Kepastian Hukum dengan Melaksanakan Pembinaan, Pengawasan, dan Perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja			
SASARAN		INDIKATOR KINERJA	
3.1	Terwujudnya Lingkungan Kerja yang Aman, Sehat dan Nyaman	8	% Pengujian Peralatan di Perusahaan
		9	% Penurunan jumlah kecelakaan kerja
		10	% Jumlah perusahaan yang menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/karyawannya

3.2	Terwujudnya Perlindungan Hak Dasar Pekerja	11	% Pemeriksaan Perusahaan
		12	% Kepesertaan Jamsostek Aktif
SASARAN PENUNJANG			
	Terwujudnya administrasi pemerintahan yang efisien dan efektif	13	Tersedianya Sistem Administrasi yang Tertib dan Lancar
		14	% Sarana dan Prasarana Aparatur yang Memadai
		15	% PNS yang tidak mendapatkan hukuman disiplin dan pemberhentian
		16	% Aparatur yang mendapatkan Pelatihan Kompeten di Bidangnya
		17	Jumlah Laporan Keuangan yang tepat waktu

Secara umum penjabaran indikator kinerja dari tiap tujuan dan sasaran pada RPJMD Kota Makassar Tahun 2014-2019 yang merupakan tanggung jawab dari Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

Tabel 3.2
Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja Sasaran dan Strategi RPJMD Kota Makassar Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2014-2019

VISI : MAKASSAR KOTA DUNIA YANG NYAMAN UNTUK SEMUA				
Misi 1: Merekonstruksi Nasib Rakyat Menjadi Masyarakat Sejahtera Standar Dunia				
No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi
1.3	Mewujudkan peningkatan pendapatan masyarakat	Terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha (8)	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	Pengembangan lapangan kerja dan lapangan usaha
		Terwujudnya masyarakat yang produktif dan berdaya saing (10)	Jumlah tenaga kerja yang berkompentensi spesifik level ASEAN	Sinergis pemerintah dan pemangku kepentingan dalam penghantaran kompetensi spesifik sesuai tuntutan pasar

Secara umum penjabaran pelayanan dasar standar minimal bidang ketenagakerjaan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pelayanan Dasar Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan

No.	Pelayanan Dasar	Standar Pelayanan Minimal		Batas Waktu (Tahun)
		Indikator	Nilai	
1.	Pelayanan Pelatihan Kerja	1. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	60%	2016
		2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	60%	2016

2.	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	40%	2016
3.	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	50%	2016
4.	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek Aktif	50%	2016
5.	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1. Besaran Pemeriksaan Perusahaan	45%	2016
		2. Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	50%	2016

1. Capaian Kinerja Sasaran Rencana Strategis (RENSTRA) Kota Makassar Tahun 2016

Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil suatu penilaian yang didasarkan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2016 Dinas Tenaga Kerjasebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran Strategis
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

No	Sasaran Strategis	Rata-Rata Capaian	
		Tahun 2015	Tahun 2016
1	Terwujudnya Masyarakat yang Produktif dan Berdaya Saing	100,77%	100,64%
2	Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Lapangan Usaha dibidang ketenagakerjaan yang cepat, profesional dan memuaskan	111,97%	158,28%
3	Terciptanya Hubungan yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha	129,84%	85,83%
4	Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja	115,00%	82,50%
5	Terwujudnya Lingkungan Kerja yang Aman, Sehat dan Nyaman	102,93%	122,00%
6	Terwujudnya Perlindungan Hak Dasar Pekerja	100,90%	101,26%
7	Terwujudnya Administrasi Pemerintahan Pemerintahan yang Efisien dan Efektif	100,00%	97,65%
Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran			106,88%

Secara ringkas capaian kinerja masing-masing indikator sasaran tersebut dapat digambarkan dalam Matriks Pengukuran Pencapaian Sasaran pada *lampiran 4*.

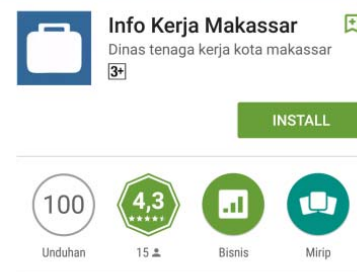
2. Capaian Kinerja Sasaran RPJMD Kota Makassar Tahun 2014-2019

Indikator Kinerja Sasaran RPJMD Kota Makassar yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan capaiannya sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 3.5
Capaian Kinerja Sasaran RPJMD
Kota Makassar Urusan Ketenagakerjaan
Tahun 2016

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.3	Terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha (8)	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	Orang	22.640	20.932	92,46%
	Terwujudnya masyarakat yang produktif dan berdaya saing (10)	Jumlah tenaga kerja yang berkompentensi spesifik level ASEAN	Orang	9.800	8.566	87,41%

Capaian kinerja **“Jumlah pencari kerja yang ditempatkan”** pada tahun 2016 sebesar 92,46% dari jumlah target yaitu sebanyak 22.640 orang terealisasi sebanyak 20.932 pencari kerja yang ditempatkan. Pencapaian indikator ini merupakan peningkatan upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melalui kegiatan rutin yang telah dilakukan seperti pencarian lowongan kerja, Bursa Kerja/Job Fair yang bekerja sama dengan perusahaan yang berada di Makassar, Bursa Kerja On-Line (BKOL) dan kegiatan rutin lainnya. Selain itu pada tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar pada tanggal 20 Oktober 2016 baru saja melaunching Perdana Aplikasi Info Kerja Makassar Online Berbasis Android (<https://play.google.com/store/apps/details>) bekerja sama dengan Digital Nusantara Studio membuat dan mengembangkan aplikasi Info Kerja Berbasis Android.. Dari segi manfaat dengan adanya aplikasi ini memudahkan Masyarakat khususnya pencari kerja untuk dapat melihat lowongan pekerjaan sesuai pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Bagi perusahaan atau pemberi kerja dapat menemukan tenaga kerja sesuai spesifikasi yang diinginkan. Selain itu Aplikasi ini juga memudahkan bagi Dinas Tenaga Kerja dalam mengupdate informasi tenaga kerja secara Update, Cepat dan Tepat. Selain itu Dinas Tenaga Kerja juga melakukan program yang disebut dengan lorong bebas pengangguran. Lorong bebas pengangguran merupakan program yang bersinergi dengan program kota



Makassar yakni membangun kota Makassar melalui lorong dengan mendata jumlah pengangguran yang terdapat di lorong melalui kordinasi antar kecamatan, lurah, hingga ke RW dan RT.

Kemudian untuk indikator **“Jumlah tenaga kerja yang berkompentensi spesifik level ASEAN”** tercapai sebesar 87,41% dimana dari target sebesar 9.800 orang terealisasi sebesar 8.566 orang.

Deklarasi *blueprint* Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 yang ditandatangani oleh sepuluh kepala negara di Singapura pada November 2007 menjadi sebuah bukti komitmen yang kuat dari negara-negara anggota ASEAN untuk memulai sebuah langkah integrasi dari segi ekonomi. Bagi Indonesia, keberadaan MEA menjadi babak awal untuk mengembangkan berbagai kualitas perekonomian di kawasan Asia Tenggara dalam perkembangan pasar bebas. MEA menjadi dua sisi mata uang bagi Indonesia: satu sisi menjadi kesempatan yang baik untuk menunjukkan kualitas dan kuantitas produk dan sumber daya manusia (SDM) Indonesia kepada negara-negara lain dengan terbuka, tetapi pada sisi yang lain dapat menjadi titik balik untuk Indonesia apabila Indonesia tidak dapat memanfaatkannya dengan baik.

Permasalahan yang ada dari sisi tenaga kerja pun tidak terlepas dari kualitas yang rendah, seperti tingkat pendidikan dan keahlian yang belum memadai. Dalam MEA 2015, tenaga kerja sebagai aktor yang penting dalam produksi, perlu menyadari bahwa persaingan pada tingkat regional akan semakin besar dan kompetitif.

Dinas Tenaga Kerja dalam mencapai sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi untuk menghadapi persaingan global terlebih Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) telah melakukan langkah kebijakan yang ditempuh melalui program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja antara lain dengan meningkatkan program pelatihan berbasis kompetensi, menyelenggarakan pelatihan pemagangan, melakukan identifikasi pemagangan sesuai pasar kerja, memfasilitasi lembaga pelatihan kerja dengan meningkatkan profesionalisme tenaga instruktur serta mendesain kurikulum pelatihan berbasis kompetensi.

3. Capaian Kinerja Standard Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan

Capaian Indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Capaian Kinerja Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan
Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

No.	Indikator Standar Pelayanan Minimal	Target (Thn. 2016)	Realisasi				Capaian
			2013	2014	2015	2016	
1.	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	60%	50,72%	49,83%	55,66%	60,19%	100,32%
2.	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	60%	44,78%	46,11%	55,19%	59,86%	99,77%
3.	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	40%	26,87%	28,45%	43,38%	86,62%	216,55%
4.	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	50%	34,87%	41,86%	43,67%	52,44%	104,88%
5.	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek Aktif	50%	41,46%	43,04%	45,57%	48,35%	96,70%
6.	Besaran Pemeriksaan Perusahaan	45%	26,27%	28%	40,21%	47,62%	105,82%
7.	Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	50%	29,27%	29%	30,15%	33,24%	66,48%

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berdasarkan sasarannya adalah sebagai berikut :

Sasaran 1 :

“Terwujudnya Masyarakat yang Produktif dan Berdaya Saing”

Sasaran ini dimaksudkan untuk mewujudkan tenaga kerja yang mampu mandiri, produktif dan berdaya saing sesuai dengan keahlian dan kompetensi di bidangnya baik sebagai wirausaha/usaha mandiri maupun tenaga kerja yang bekerja di sektor formal. Dengan terciptanya wirausaha baru ataupun usaha mandiri maka akan memperluas kesempatan kerja. Sedangkan tenaga kerja yang bekerja di sektor formal harus mampu produktif profesional dan berdaya saing karena hanya pekerja produktif profesional dan mempunyai daya saing dibidangnya yang akan diminati oleh pengusaha.

Sasaran ini mempunyai 2 (dua) indikator kinerja dan capaian kinerja dari sasaran ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.7
Capain Kinerja Sasaran 1
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	55,66%	60%	60,19%	100,32%
2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	55,19%	60%	60,57%	100,95%
Rata-rata capaian sasaran				100,64%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 100,64% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Persentase Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi,

Indikator kinerja tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah cerminan kinerja bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja. Untuk mendapatkan kompetensi kerja yang memadai, calon tenaga kerja harus dibekali pelatihan agar dapat bekerja. Pelatihan kerja dimaksudkan untuk memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sebagai bekal untuk bekerja. Keterampilan/kompetensi sangat penting karena mempengaruhi posisi tawarseseorang di pasar kerja, meningkatkan karir, atau mendapatkan gaji sesuai tingkat keterampilan/kompetensi yang dimiliki. Rumusan ini didapat dari pengertian Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Pada tahun 2016 tingkat capaian kinerja sebesar 100,32% realisasi sesuai target yang telah ditetapkan sebesar 60% dengan realisasi sebesar 60,19%. Secara kuantitatif sebanyak 620 orang atau 60,19% dari total pendaftar sebanyak 1.030 orang telah mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi melalui program pelatihan di LPK yang menjadi binaan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

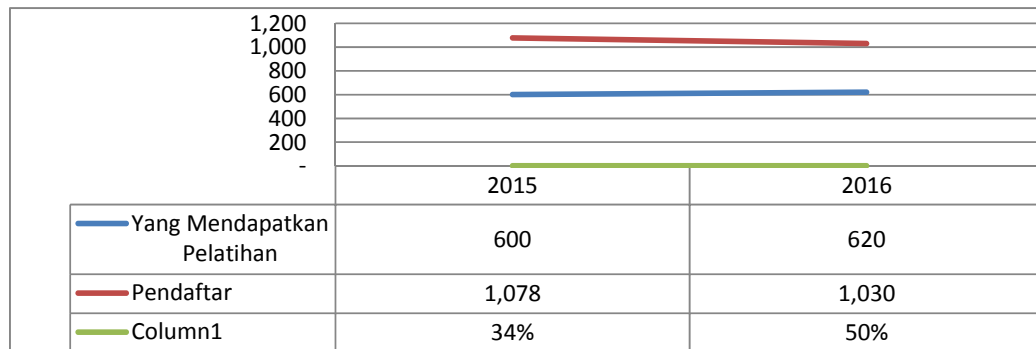
Dari data yang ada menunjukkan bahwa banyak kesempatan kerja pada umumnya belum sesuai dengan persyaratan kerja (*job requirement*) yang ditentukan

atau dibutuhkan oleh pasar kerja. Ketidaksesuaian antara kualifikasi kompetensi tenaga kerja dengan persyaratan kerja disebabkan antara lain karena angkatan kerja yang akan memasuki dunia kerja belum memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang memadai dan juga masih minimnya informasi yang diperoleh tentang dunia kerja maupun informasi pasar kerja.

Selain itu pencari kerja juga tidak mendapatkan pembekalan yang memadai untuk memahami kondisi potensi dirinya yang seharusnya dapat menjadi acuan bagi mereka untuk mengenali bakat, minat, kepribadian, potensi serta kekurangan yang dimilikinya. Dengan demikian mereka kurang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk dapat mengisi kesempatan kerja sesuai dengan pekerjaan /jabatan yang diminati.

Adapun perkembangan pelatihan berbasis kompetensi dapat dilihat pada grafik di bawah ini :

Diagram 3.1
Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi



Dari tabel di atas, tampak bahwa jumlah penyelenggaraan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi melonjak tajam pada tahun 2015. Hal ini menunjukkan komitmen Pemerintah Kota Makassar melalui Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya selain itu untuk mendukung Sasaran RPJMD Kota Makassar Tahun 2014-2019.

Untuk mendukung pencapaian indikator kinerja ini, maka di tahun 2016 telah dilakukan kegiatan pelatihan melalui Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja sebagai berikut:

- Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Produktif dengan jumlah lulusan sebanyak 210 orang
- Pelatihan Peningkatan Produktifitas Kerja dengan jumlah lulusan sebanyak 105 orang

- Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri Berbasis Pengguna dengan jumlah lulusan sebanyak 200 orang
- Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pelatih/Instruktur LPK dengan jumlah lulusan sebanyak 105 orang.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100,32% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut didukung oleh beberapa faktor yang mendukung antara lain :

- a. Komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan
- b. Keselarasan tujuan program dengan kebutuhan dan kebijakan organisasi;
- c. Dukungan anggaran
- d. Evaluasi pelatihan, dilakukan setelah pelatihan selesai dilaksanakan untuk mengevaluasi penyelenggaraan pelatihan dan pelaksanaan pelatihan.
- e. Keberadaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) binaan Disnaker
- f. Melakukan pemantauan akreditasi lembaga pelatihan kerja (LPK) serta kurikulum pelatihan senantiasa dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti perkembangan IPTEK dan kebutuhan pasar kerja.
- g. Melakukan pengembangan SDM pelatihan dengan melakukan peningkatan profesionalisme tenaga pelatih/instruktur LPK

2. Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan.

Pelatihan kewirausahaan adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis, sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan.

Target untuk indikator ini sebesar 60% dengan tingkat realisasi kinerja sebesar 60,57% dengan tingkat capaian sebesar 100,95% (*sangat tinggi*). Dimana 510 orang yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dari 842 orang tenaga kerja yang mendaftar pelatihan, dengan rincian sebagai berikut:

- Pelatihan Pengembangan Kewirausahaan dengan jumlah lulusan sebanyak 165 orang
- Pelatihan Keterampilan Tenaga Kerja bagi Masyarakat yang Kurang Mampu dengan jumlah lulusan sebanyak 160 orang

- Pemberian fasilitas dan mendorong pendanaan pelatihan berbasis masyarakat dengan jumlah lulusan sebanyak 185 orang

Secara umum kegiatan ini bertujuan untuk memfasilitasi para penganggur khususnya yang berpendidikan cukup tinggi (minimal SLTA) untuk dapat membuka kesempatan kerja bagi dirinya sendiri dan nantinya juga diharapkan bagi orang lain disekitarnya. Bentuk yang diharapkan adalah dibukanya usaha bersama milik kelompok yang akan menjadi tempat kerja bagi kelompok yang bersangkutan.

Tentu saja pada waktu berikutnya, usaha tersebut akan semakin berkembang atau membuka cabang sehingga benar-benar dapat menjadi empat sandaran mencari nafkah bagi mereka atau warga lain di



sekitarnya. Setelah mengikuti pelatihan ini, diharapkan peserta memiliki motivasi untuk kewirausahaan dan mengembangkan usahanya. Untuk menstimulan jiwa kewirausahaan, setelah pelatihan ini peserta memperoleh bantuan peralatan usaha yang mendukung usaha pengolahan makanan kecil, dan diharapkan dapat tumbuh wirausaha-wirausaha baru, khususnya di Kota Makassar.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut didukung oleh :

- a. Keselarasan tujuan program dengan kebutuhan dan kebijakan organisasi;
- b. Komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan
- c. Ketersediaan dukungan anggaran
- d. Evaluasi pelatihan, dilakukan setelah pelatihan selesai dilaksanakan untuk mengevaluasi penyelenggaraan pelatihan dan pelaksanaan pelatihan.
- e. Sosialisasi kegiatan Dinas tenaga Kerja melalui media cetak Upeks yang diterbitkan tiap hari.

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan pendampingan bagi para peserta yang telah mengikuti pelatihan dan telah tumbuh kecakapan sertra ketrampilan akan ditumbuh kembangkan jiwa kewirausahaan untuk membuka wawasan guna menciptakan unit bisnis baru.

Jika dibandingkan realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu, maka capaian indikator kinerja utama ini sebesar 100,95% atau kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 (dua) indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 80,51% atau masih dalam kategoritinggi.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 4.404.229.600 atau 97,19% dari alokasi anggaran sebesar Rp 4.531.649.600. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 2 :

“Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Lapangan Usaha”

Capaian target kinerja sasaran kedua (2) yang diukur dengan 2 indikator kinerja utama adalah sebesar 158,28% dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.8
Capain Kinerja Sasaran 2
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % penempatan Tenaga Kerja	43,38%	40%	86,62%	216,55%
2. % Peningkatan Kelompok Usaha Mandiri	10,00%	20%	20,00%	100,00%
Rata-rata capaian sasaran				158,28%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 158,28% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. % Penempatan Tenaga Kerja.

Target pertama pada sasaran 2 yaitu % penempatan tenaga kerja pada tahun 2016 ditetapkan sebesar 40% dan direalisasikan sebesar 86,62% atau dengan capaian

sebesar 216,55%. Dimana dari 5.703 pencari kerja yang berhasil ditempatkan sebanyak 4.940 orang.

Indikator kinerja pencari kerja yang ditempatkan dimaksudkan untuk mengukur tingkat keberhasilan proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Indikator ini didasarkan pada perbandingan antara pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan dengan pencari kerja terdaftar.

Berdasarkan keadaan pasar kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2016 terlihat bahwa pencari kerja mengalami peningkatan sebesar 12,79%, lowongan mengalami peningkatan sebesar 95,18% dan penempatan sebesar 82,06%, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.9
Keadaan Pasar Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

Uraian	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	% Peningkatan
Pencari Kerja	9.418	10.623	5.703	-46,31%
Lowongan Kerja	3.055	5.963	5.682	- 4,71%
Penempatan Tenaga Kerja	2.531	4.608	4.940	7,20%

Melihat keadaan pasar kerja di Kota Makassar pada tahun 2016 mengalami penurunan dimana pencari kerja mengalami penurunan sebesar 46,31% dari pencari kerja sebanyak 10.623 pada tahun 2015 menjadi 5.703 pada tahun 2016. Untuk lowongan kerja mengalami penurunan sebesar 4,71% dimana pada tahun 2015 lowongan kerja sebanyak 5.963 menjadi 5.682 lowongan pada tahun 2016. Demikian pula dalam hal penempatan tenaga kerja mengalami kenaikan sebesar 7,20% dari 4.608 penempatan pada tahun 2015 menjadi 4.940 penempatan pada tahun 2016.

Penurunan jumlah pencari kerja salah satu penyebabnya adalah banyaknya pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang tidak mensyaratkan lagi untuk melampirkan Kartu AK.1 (Kartu Pencari Kerja) sehingga tidak terpantaunya/tidak terdaftarnya pencari kerja. Dalam hal lowongan kerja, masih belum maksimalnya jejaring dan sistem informasi kerja dan masih kurangnya tenaga Pejabat Fungsional Pengantar Kerja. Dimana saat ini, Pejabat Fungsional Pengantar Kerja yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja hanya sebanyak 1 (satu) orang.

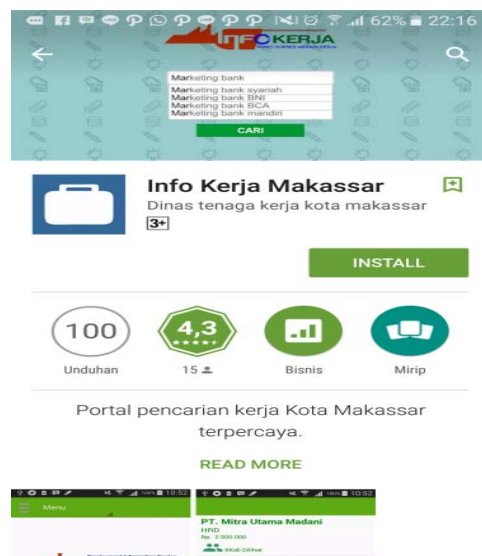
Sedangkan permasalahan dalam penempatan tenaga kerja karena masih kurangnya kesadaran dari pemberi kerja/perusahaan untuk melaporkan tenaga kerja

baru. Demikian pula halnya Pencari kerja masih kurangnya kesadaran dalam melaporkan apabila telah diterima bekerja.

Untuk menyelesaikan masalah di atas, Dinas Tenaga Kerja telah melaunching Aplikasi Info Kerja Makassar Online Berbasis Android. Dari segi manfaat dengan adanya aplikasi ini memudahkan Masyarakat khususnya pencari kerja untuk dapat melihat lowongan pekerjaan sesuai pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Bagi perusahaan atau pemberi kerja dapat menemukan tenaga kerja sesuai spesifikasi yang diinginkan. Selain itu Aplikasi ini juga memudahkan bagi Dinas Tenaga Kerja dalam mengupdate informasi Tenaga Kerja secara Update, Cepat dan Tepat.

Aplikasi ini juga mendukung Visi Misi Walikota Makassar untuk Merekonstruksi nasib rakyat standar dunia melalui peningkatan kesempatan kerja. Dengan adanya aplikasi berbasis android yang bisa kita unduh melalui google playstore ini tentunya berarti mendukung terwujudnya program pemerintah sebagai Makassar Smart City. Kini masyarakat dapat menemukan pekerjaan terbaik dari perusahaan terbaik yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebab pelamar kerja dapat menemukan pekerjaan sesuai latar belakang pendidikan dan menentukan sendiri jenis pekerjaan mulai dari full time, part time, hingga sistem shifting. Selain itu seluruh lowongan pekerjaan yang didapatkan melalui aplikasi ini berasal dari sumber yang terpercaya dan terdaftar melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Sebagai upaya untuk memenuhi penempatan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan program yang disebut dengan lorong bebas pengangguran. Lorong bebas pengangguran merupakan program yang bersinergi dengan program kota Makassar yakni membangun kota Makassar melalui lorong dengan mendata jumlah pengangguran yang terdapat di lorong melalui koordinasi antar kecamatan, lurah, hingga ke RW dan RT. Dengan adanya verifikasi data setiap kecamatan Dinas Tenaga Kerja dapat lebih mudah mengidentifikasi wilayah mana saja yang diupayakan dalam menekan tingkat pengangguran.



Dalam upaya tersebut, ada beberapa karakteristik yang menjadi aspek utama, seperti wilayah kecamatan yang tingkat kriminalitas tinggi dan wilayah kecamatan yang diketahui masyarakat dominan adalah pengguna narkoba.

Program lorong bebas pengangguran ini menyesuaikan kembali dengan tingkat pendidikan pengangguran di wilayah tersebut. Tetapi bagi yang tidak cukup memiliki pendidikan yang sesuai, akan diberikan pelatihan atau memberikan keterampilan khusus seperti kursus servis alat elektronik sehingga mereka punya modal keterampilan bekerja.



Sebelumnya, Dinas Tenaga Kerja telah beberapa kali menggelar kegiatan yang bertujuan meningkatkan serapan penempatan seperti job fair yang telah banyak bekerja sama dengan instansi atau perusahaan di Kota Makassar. Selain optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja melalui website www.infokerjamakassar.com.

Selain itu beberapa upaya lain yang dilakukan melalui dorongan-dorongan (penyuluhan) untuk giat bekerja melalui bimbingan teknis memperbaiki kejiwaan, mental dan moralitas para pengangguran untuk melakukan hal yang berguna dan berdampak positif.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 216,55% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut didukung oleh beberapa faktor antara lain :

- a. Komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan.
- b. Ketersediaan dukungan anggaran.
- c. Kebijakan Walikota Makassar dalam menciptakan 500 ribu peluang kerja dan bisnis baru
- d. Melakukan jemput bola dengan mencari perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan.

- e. Memorandum of Understanding (MoU dengan 4 asosiasi pengusaha (KADIN, REL, PHRI dan APINDO)
- f. Memorandum of Understanding (MoU dengan Universitas Islam Negeri (UIN) Alaudin, Universitas Negeri Makassar (UNM) dan Universitas Muslim Indonesia (UMI), Stiem
- g. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja melalui website www.infokerjamakassar.com.
- h. Tersedianya aplikasi Info Kerja berbasis Android.
- i. Program Lorong Bebas Pengangguran

2. % Peningkatan Kelompok Usaha Mandiri.

Target untuk indikator ini sebesar 20% dengan peningkatan jumlah Kelompok Usaha Mandiri yang diharapkan sebanyak 4 kelompok dari 20 kelompok yang diharapkan selama 5 tahun. Realisasi pada tahun 2015 adalah sebesar 10% dengan pembentukan jumlah Kelompok Usaha Mandiri sebanyak 2 (dua) kelompok. Pada tahun 2016 mengalami peningkatan sebanyak 2 (dua) kelompok sehingga sampai dengan tahun 2016 binaan Kelompok Usaha Mandiri sebanyak 4 (empat) kelompok. Sehingga dari target sebesar 20% peningkatan kelompok usaha mandiri terealisasi sebesar 20% atau rata-rata persentase capaian sasaran sebesar 100%.

Pembinaan terhadap Kelompok Usaha Mandiri dimaksudkan untuk mendorong perluasan kesempatan kerja dengan berbagai kegiatan yang mengedepankan sektor informal dan dapat langsung dirasakan oleh masyarakat. Diantara model perluasan kerja salah satunya adalah kegiatan Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna.

Kesempatan kerja di sektor informal cukup banyak berkembang dewasa ini sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi ini menjadi pendorong sekaligus peluang yang cukup besar dalam pengembangan dan peningkatan kegiatan-kegiatan ekonomi baru yang dapat menciptakan lapangan kerja baru. Namun globalisasi dan iklim persaingan yang semakin ketat juga menuntut sektor informal untuk semakin kreatif dan produktif tidak hanya untuk berkembang tapi juga untuk dapat bertahan.

Pemerintah Kota Makassar melalui Dinas Tenaga Kerja melaksanakan berbagai kegiatan dalam Program Peningkatan Kesempatan Kerja salah satunya agar kelompok usaha sektor informal dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan perannya dalam penyerapan tenaga kerja. Kegiatan yang dilaksanakan dalam hal ini

adalah Pembinaan Kelompok Usaha Mandiri dan Padat Karya Produktif Teknologi Tepat Guna.

Kelompok Usaha Mandiri yang terbentuk pada tahun 2015 merupakan kelompok pertama yang memperoleh pembinaan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut didukung oleh beberapa faktor antara lain :

- a. Komitmen pimpinan dan jajarannya dalam peningkatan pelayanan ketenagakerjaan.
- b. Ketersediaan dukungan anggaran.
- c. Kebijakan Walikota Makassar dalam menciptakan 500 ribu peluang kerja dan bisnis baru

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan penambahan sebanyak 2 Kelompok Usaha Mandiri.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 78,57% atau dalam kategoritinggi.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp4.200.968.100 atau 89,91% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 4.672.295.000. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 3 :

“Terciptanya Hubungan yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha”.

Capaian target kinerja sasaran ketiga (3) yang diukur dengan 2 indikator kinerja utama adalah sebesar 85,83% dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.10
Capain Kinerja Sasaran 3
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (HI)	6,51%	10%	7,59%	75,95%
2. Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) yang di laporkan	47 PP	70 PP	67 PP	95,71%
Rata-rata capaian sasaran				85,83%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 85,83% atau kategori tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. % Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

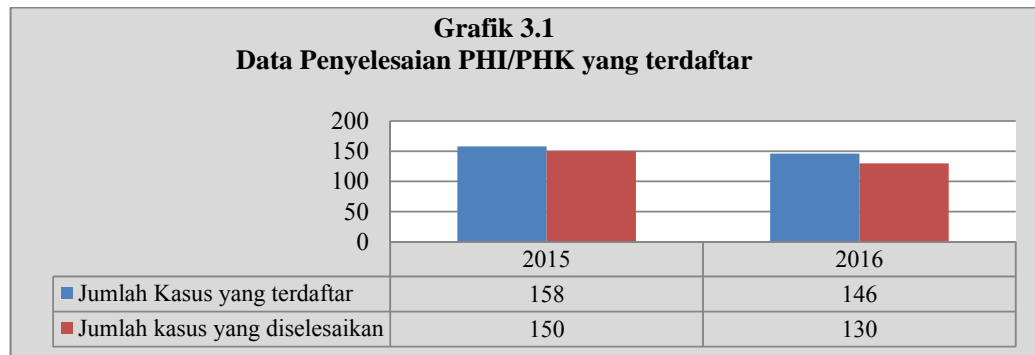
Capaian untuk indikator ini merupakan persentase perubahan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kasus perselisihan tahun lalu dengan jumlah kasus perselisihan tahun sekarang. Dimana pada tahun 2016 jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah 146 kasus, dimana mengalami penurunan sebesar 7,59% dari jumlah kasus pada tahun 2015 sebanyak 158 kasus.

Dalam hal penyelesaian kasus sengketa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah berhasil menyelesaikan 135 kasus dari 146 kasus yang dilaporkan. Sehingga terdapat 11 kasus yang masih dalam proses mediasi, ini di sebabkan karena pengaduan kasus tersebut dilaporkan/disampaikan menjelang berakhirnya tahun anggaran 2016.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara tertulis dituangkan dalam perjanjian kerja tidak selamanya berjalan mulus. Ada kalanya salah satu atau kedua belah pihak melalaikan kewajibannya dan atau tidak memenuhi haknya. Dengan tidak dipenuhinya hak atau kewajiban tersebut, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Semua perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yakni hanya antara kedua belah pihak. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak yang sedang berselisih mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan ditawarkan kepada pihak yang berselisih untuk

meyelesaikan alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Apabila para pihak tersebut memutuskan untuk memilih alternatif mediasi maka penyelesaian perselisihan tersebut dilimpahkan kepada mediator Dinas Ketenagakerjaan dan untuk segera dilaksanakan mediasi. Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang telah diuraikan tersebut, maka permasalahan yang dibahas adalah bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Dinas Ketenagakerjaan sebagai mediator dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Makassar.

Perbandingan realisasi jumlah kasus yang diselesaikan sejak tahun 2015 sampai dengan 2016 dapat dilihat pada grafik dibawah ini..



Dari di grafik di atas dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 jumlah perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan mengalami penurunan yaitu 158 kasus pada tahun 2015 menjadi 146 kasus.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 75,90% atau masih dalam kategori sedang.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Pengembangan hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan dan kegiatan sebagai berikut:

- a. Pelayanan Administrasi dan Mediasi Pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Fasilitasi LKS Tripartit
- c. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan
- d. Pemantauan Deteksi Dini Kerawanan Hubungan Industrial pada Perusahaan
- e. Sosialisasi Penanganan Diskriminasi Pekerja di Perusahaan Wilayah Kota Makassar

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan lebih

mengoptimalkan komunikasi antara semua pihak yang berkepentingan dan meningkatkan fungsi kaidah-kaidah hukum ketenagakerjaan sebagai rambu-rambunya.

2. Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) yang dilaporkan.

Pada tahun 2016 jumlah peraturan perusahaan (PP) yang dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah 67 PP dengan persentase capaian sebesar 94% dari target 70 PP.

Peraturan Perusahaan yang dilaporkan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersamabahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP). Dimana Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan;
- e. jangka waktu berlakunya PP; dan
- f. hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

Pelaporan peraturan perusahaan tersebut penting artinya untuk dijadikan pedoman bagi perusahaan dan karyawan dalam mengadakan dan menjalankan hubungan kerja dan untuk mengatur hak dan kewajiban baik perusahaan maupun karyawan sehingga dapat tercipta ketenangan kerja dan ketenangan berusaha seperti yang dimaksudkan.

Selain daripada itu Peraturan Perusahaan bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan serasi guna meningkatkan kualitas dan produktivitas serta keuntungan secara maksimal dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan harus pula mencerminkan tujuan bersama dari kedua belah pihak yang dilandasi oleh kepentingan bersama, yang timbul sebagai konsekuensi pengidentifikasian pengusaha maupun karyawan sesuai dengan program Pemerintah yaitu memperbaiki perekonomian dan meningkatkan taraf kehidupan bangsa.

Tercapainya target indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh pemberian bimbingan dalam penyusunan Peraturan Perusahaandan dilaksanakan melalui program dan kegiatan antara lain :

- a. Pembinaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Perusahaan di Wilayah Kota Makassar
- b. Pembinaan dan Pemeriksaan Peraturan (PP)/Perjanjian Kerjasama (PKB) di Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan lebih mengumpulkan dan mengolah data perusahaan yang wajib membuat Peraturan Perusahaan.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 94,00% atau masih dalam kategori sedang.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 50,64% atau masih dalam kategori rendah.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp 3.107.848.800 atau 94,78% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 3.278.966.000. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 4 :

“Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja”

Capaian target kinerja sasaran keempat (4) adalah sebesar 82,50% yang diukur dengan satu indikator kinerja utama dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.11
Capain Kinerja Sasaran 4
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % Peningkatan Upah Minimum Kota (UMK)	11,50%	10%	8,25%	82,50%
Rata-rata capaian sasaran				85,50%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 85,50% atau kategori tinggi. Peningkatan Upah Minimum Kota (UMK) untuk tahun 2017 sebesar 8,25% dari target sebesar 10% atau dengan persentase capaian sebesar 82,50%, dimana Upah Minimum Kota (UMK) Makassar untuk tahun 2016 ditetapkan sebesar 2.313.625,- mengalami peningkatan 8,25,50% untuk tahun 2017 sebesar Rp. 2.504.500,-.

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang Perubahan Beberapa Pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999.

Penetapan Upah Minimum Kota Makassar dilakukan dimana Walikota Makassar menetapkan besaran Upah Minimum Kota (UMK), berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan Kota Makassar dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dsbnya.

Berikut adalah mekanisme penetapan upah minimum :

- a. Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pentahapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Dalam peraturan ini, pemerintah menetapkan 7 Kelompok dan 60 komponen kebutuhan bagi buruh/pekerja lajang yang menjadi dasar dalam melakukan survey harga dan menentukan besaran nilai upah minimum.
- b. Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.
- c. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

- d. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur Sulawesi Selatan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan penangguhan didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.

Tercapainya target indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh kegiatan survey komponen dan pentahapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dilakukan tiap bulandan dilaksanakan melalui program dan kegiatan Survey Penetapan Upah Minimum Kota (UMK).

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 82,50% atau masih dalam kategori tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 81,45% atau masih dalam kategori tinggi.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 312.672.100 atau 94,84% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 329.673.100. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 5 :

“Terwujudnya Lingkungan Kerja yang Aman, Sehat dan Nyaman”

Capaian target kinerja sasaran kelima (5) yang diukur dengan 3 indikator kinerja utama adalah sebesar 122,00% dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.12
Capain Kinerja Sasaran 5
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % Pengujian Peralatan di Perusahaan	30,15%	35%	33,24%	94,96%
2. % Penurunan jumlah kecelakaan kerja	5,41%	5%	8,57%	171,43%
3. % Jumlah perusahaan yang menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/karyawannya	60,11%	65%	64,74%	99,60%
Rata-rata capaian sasaran				122,00%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 122% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Persentase Pengujian Peralatan di Perusahaan

Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2016 telah merealisasikan sebesar 33,24% pengujian peralatan yang terdaftar di Makassar dari target sebesar 35% dengan persentase capaian sebesar 94,96%.

Dari jumlah peralatan perusahaan yang terdaftar sebanyak 34.826 Dinas Tenaga Kerja telah berhasil melakukan pengujian peralatan tersebut sebanyak sebanyak 11.575 peralatan.

Era transisi yang maju dan mandiri cenderung memanfaatkan IPTEK dengan memanfaatkan peralatan produksi yang modern cenderung dapat menimbulkan resiko bahaya kecelakaan kerja bagi karyawannya, oleh karena itu perlu ditetapkan aturan hukum bagi yang menggunakan alat pengaman kerja dan mengikuti prosedur keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengujian Lingkungan Kerja tersebut meliputi pengujian pencahayaan, kebisingan, iklim kerja dan kadar debu. Sedangkan pemeriksaan kesehatan meliputi pemeriksaan darah rutin, urin rutin, spirometri dan audiometri.

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar mengadakan pengujian potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Dengan kegiatan tersebut diharapkan perusahaan dapat mengetahui adanya potensi bahaya lingkungan kerja yang dapat digunakan sebagai dasar dalam menetapkan program

perlindungan tenaga kerjanya sehingga dapat dicegah atau diminimalkan adanya penyakit akibat kerja.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 94,96% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh bertambahnya sumber daya manusia pengawas ketenagakerjaan dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan :

- a. Peningkatan, Pembinaan, Pengawasan dan Pengujian Lingkungan Kerja
- b. Pengawasan dan Pengujian Objek K3
- c. Pengawasan Pembinaan dan Pemeriksaan Penyakit Berbahaya Akibat Kerja di Tempat Kerja

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan peningkatan kuantitas dan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis dan pemberdayaan ahli K3 spesialis.

2. % Penurunan jumlah kecelakaan kerja

Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2016 telah berhasil melampaui target penurunan jumlah kecelakaan kerja yang direalisasikan sebesar 8,57% dari target sebesar 5% dengan persentase capaian sebesar 171,43%. Dari jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2015 sebanyak 35 kasus mengalami penurunan pada tahun 2016 menjadi 32 kasus.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 171,43% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain pembinaan dan pembentukan aktivitas Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3); pembinaan dalam pencegahan diskriminasi penerapan norma ketenagakerjaan; pendataan obyek pengawasan ketenagakerjaan sebagai bahan penyusunan peta kerawanan norma ketenagakerjaan dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan :

- a. Pengawasan, Perlindungan Norma Kerja di Perusahaan
- b. Temu Teknis Penerapan Norma Hubungan Kerja
- c. Pemetaan Kerawanan Ketenagakerjaan di Perusahaan

- d. Peningkatan Kapasitas Pengurus P2K3
- e. Bimbingan Teknis K3 bagi Kader K3 di Tempat Kerja
- f. Peningkatan Kapasitas Kader Norma Kerja di Tempat Kerja

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan peningkatan aktivitas Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan pendidikan dan pelatihan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

3. % Jumlah perusahaan yang menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja/karyawannya

Pada tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja menargetkan 65% dari 4.121 perusahaan menerapkan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Dimana dari 4.121 perusahaan tersebut Dinas Tenaga Kerja berhasil mencapai target 64,74% perusahaan yang menerapkan standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) atau sebanyak 2.668 perusahaan dengan persentase capaian sebesar 99,60%.

Dalam program pembangunan nasional, terutama disektor ekonomi bidang tenaga kerja, dititik beratkan pada perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh, termasuk diantaranya adalah perlindungan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Tujuan dari penerapan K3 ini adalah untuk melindungi para pekerja dan orang lain ditempat kerja; menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien; menjamin proses produksi berjalan lancar.

Melalui Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam penerapan K3 fokus kepada 2 hal yaitu mencegah kecelakaan kerja dan mencegah penyakit akibat kerja.

Aspek ketenagakerjaan dalam hal K3 pada bidang konstruksi, diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-01/MEN/1980 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan. Peraturan ini mencakup ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja secara umum maupun pada tiap bagian konstruksi bangunan.

Sebagai tindak lanjut dikeluarkannya Peraturan Menakertrans tersebut, pemerintah menerbitkan Surat Keputusan Bersama Menteri Pekerjaan Umum dan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.174/MEN/1986-104/KPTS/1986: Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Tempat Kegiatan Konstruksi. Pedoman yang selanjutnya disingkat sebagai "Pedoman K3 Konstruksi" ini merupakan pedoman yang dapat dianggap sebagai standar K3 untuk konstruksi di Indonesia.

Dalam Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja telah melakukan langkah-langkah antara lain sebagai berikut :

- a. Pembentukan Organisasi Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)
- b. Kampanye Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional tingkat Kota Makassar
- c. Peningkatan Pengawasan Perlindungan dan Penegakan Hukum Terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
- d. Bimbingan Teknis K3 bagi Kader Petugas Teknis K3 di Tempat Kerja

Dengan kegiatan tersebut diharapkan perusahaan dan tenaga kerja dapat menerapkan budaya sehat dan selamat .

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan sosialisasi mengenai panduan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) ke perusahaan serta pendidikan dan pelatihan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 99,60% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 3 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 72,31% atau masih dalam kategori sedang.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 2.349.557.000 atau 99,74% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 2.355.760.900. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5.

Sasaran 6 :

“Terwujudnya Perlindungan Hak Dasar Pekerja”

Tabel 3.13
Capain Kinerja Sasaran 6
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

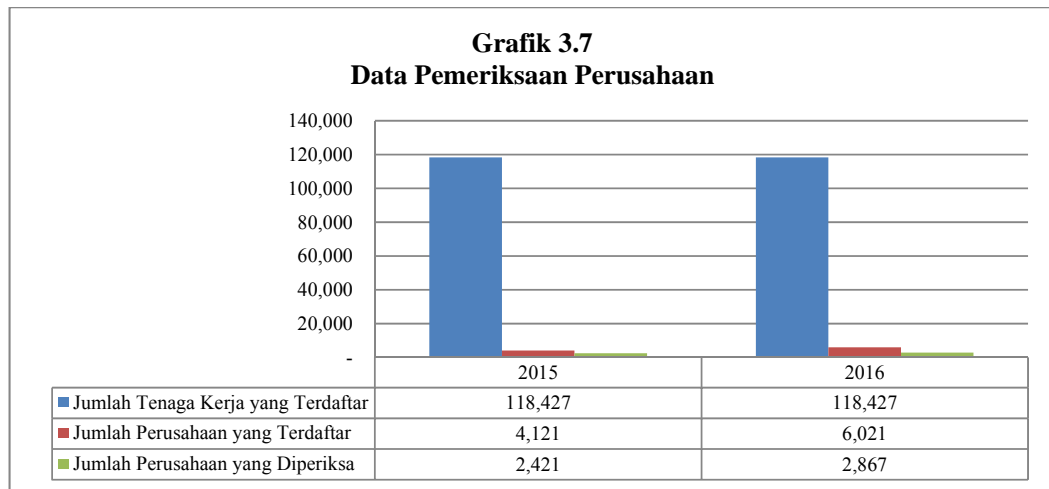
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. % Pemeriksaan Perusahaan	40,21%	45%	47,62%	105,81%
2. % Kepesertaan Jamsostek Aktif	45,57%	50%	48,35%	96,70%
Rata-rata capaian sasaran				101,26%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 101,26% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. % Pemeriksaan Perusahaan

Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2016 menargetkan pemeriksaan perusahaan sebesar 40% dari perusahaan yang terdaftar di Makassar dengan realisasi pemeriksaan perusahaan melampaui target yaitu sebesar 40,21% dengan persentase capaian sebesar 100,52%. Dimana dari 6.121 perusahaan yang terdaftar yang mendapatkan pemeriksaan sebanyak 2.421 perusahaan. Daftar perusahaan yang dilakukan pemeriksaan pada tahun 2015 disajikan dalam Lampiran 9.

Pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan sumber daya manusia yang tak terpisahkan dengan Pembangunan Nasional di dalam pengamalan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang terus menerus menuntut kemampuan masyarakat dalam pasar kerja yang dapat memberikan hasil atau kehidupan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja serta kemampuan dapat memberikan hasil yang baik kepada perusahaan sehingga pengusaha menyadari dan mengakui peran pentingnya keberadaan pekerja dalam mencapai keuntungan yang diinginkan oleh perusahaan sehingga dapat diwujudkan dalam bentuk memberikan kesejahteraan dan kehidupan yang layak kepada pekerja dan keluarganya.



Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pemeriksaan menggunakan metode antara lain meliputi :

- a. Pemeriksaan administrasi, yaitu pemeriksaan dokumen atau surat-surat yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan penanganan masalah ketenagakerjaan, antara lain : Akte Pengawasan Ketenagakerjaan, Wajib Laport Ketenagakerjaan, Struktur Organisasi, Daftar Upah, Kepesertaan BPJS dan Kecelakaan Kerja, Naskah Peraturan Perusahaan, dan Dokumen lainnya yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan;
- b. Pemeriksaan lapangan, dimana dalam pemeriksaan ke lapangan didampingi oleh seorang pengantar yang ditunjuk oleh pimpinan perusahaan yang memeriksa semua bagian perusahaan, lingkungan kerja, proses produksi, usaha-usaha K3 dan usaha-usaha pemenuhan norma ketenagakerjaan lainnya. Maksud dari pemeriksaan lapangan adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan standar-standar yang berlaku telah dipenuhi atau belum, sekaligus untuk mendapatkan keterangan lebih lanjut kepada para pekerja tentang norma ketenagakerjaan umum dan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Wawancara, metode wawancara dilakukan guna mendapatkan tambahan informasi data tentang norma ketenagakerjaan dan norma keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Wawancara ini dilakukan kepada para pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pimpinan/Pengurus Perusahaan.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh bertambahnya sumber daya manusia pengawas ketenagakerjaan; meningkatkan kualitas pengawas ketenagakerjaan, penyebarluasan

peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan :

- a. Pembinaan, Pengawasan dan Pemeriksaan serta Pelayanan Administrasi Ketenagakerjaan di Perusahaan
- b. Pembinaan, Pengawasan dan Pemeriksaan Pelaksanaan THR di Perusahaan
- c. Pengawasan, Pembinaan dan Pemeriksaan Pelaksanaan UMK di Kota Makassar
- d. Pembinaan, Pengawasan dan Pemeriksaan Pelaksanaan Permenakertrans No 19 Tahun 2012
- e. Pengawasan, Perlindungan dan pendataan terhadap Pekerja Anak di Perusahaan
- f. Pengawasan, Pembinaan dan Pemeriksaan Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan di Perusahaan
- g. Pengurangan Pekerja Anak dalam Rangka Mendukung Program Keluarga Harapan (PPA-PKH)

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan Peningkatan kuantitas dan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan.

2. % Kepesertaan Jamsostek Aktif

Pada tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 50% pekerja/buruh yang ada di Makassar menjadi peserta program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan. Dari target 50% direalisasikan sebesar 48,35% pekerja/buruh yang ada di Makassar merupakan peserta dari program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan dimana persentasenya sebesar 96,70%. Dari 118.427 tenaga kerja yang terdaftar di wilayah Kota Makassar sebanyak 57.257 tenaga kerja merupakan peserta program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur.

Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan merupakan langkah nyata pemerintah dalam melindungi hak pekerja/buruh sekaligus sebagai jaminan hukum bagi pekerja/buruh dalam menjalankan kewajibannya dalam bekerja demi keberlangsungan usaha sehingga memiliki peran aktif dalam keberlangsungan dunia industri. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan salah satu bidang

yang diatur oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sehingga menjadi bagian terpenting dalam perlindungan buruh/pekerja.

Sebagai langkah preventif bagi tenaga kerja, maka pemerintah harus mengambil sebuah kebijakan untuk menjamin pelaksanaan perundang-undangan tersebut. Dalam kondisi seperti ini maka pengawasan merupakan langkah logis untuk mencegah segala kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan, melalui pengawasan diharapkan pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pihak.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut disebabkan oleh peranan pegawai pengawas dalam pemberian penyuluhan dan pembinaan dalam rangka kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengawasan secara langsung terhadap pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan Pembinaan, Pengawasan dan Pemeriksaan terhadap Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Untuk meningkatkan kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut pada tahun berikutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar akan melakukan koordinasi secara menyeluruh dan kerja sama antara instansi terkait dan peningkatan mengadakan penyuluhan program jaminan sosial tenaga kerja.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 96,70% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 2 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 79,97% atau masih dalam kategori tinggi.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp 1.058.143.300 atau 97,75% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 1.082.495.000. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 5

Sasaran 7 :

“Terwujudnya Administrasi Pemerintahan yang Efisien dan Efektif”

Tabel 3.14
Capain Kinerja Sasaran 7
Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016

Indikator Kinerja Utama (IKU)	Existing Thn. 2015	Tahun 2016		Capaian
		Target	Realisasi	
1. Tersedianya Sistem Administrasi yang Tertib dan Lancar	100%	100%	91,25%	91,25%
2. % Sarana dan Prasarana Aparatur yang Memadai	100%	100%	96,99%	96,99%
3. % PNS yang Tidak Mendapatkan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian	100%	100%	100%	100%
4. % Aparatur yang Mendapatkan Pelatihan Kompeten di Bidangnya	100%	100%	100%	100%
5. Jumlah Laporan Keuangan yang Tepat Waktu	100%	100%	100%	100%
Rata-rata capaian sasaran				100%

Rata-rata capaian sasaran di atas sebesar 100% atau kategori sangat tinggi. Penjelasan atas capaian masing-masing indikator kinerja utama di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tersedianya Sistem Administrasi yang Tertib dan Lancar

Pada tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% tersedianya sistem administrasi yang tertib dan lancar. Dari target 100% direalisasikan sebesar 86,96% dimana persentase capaiannya sebesar 86,96%.

Komponen penilaian aspek administrasi meliputi unsur-unsur kelembagaan (30%), sumber daya manusia (35%), perencanaan dan program (35%).

Evaluasi kelembagaan mencakup unsur kelayakan kantor dimana indikator penilaiannya yaitu SK Organisasi/SKPD (40%); Visi Misi SKPD (30%) dan Moto Pelayanan (30%).

Sedangkan unsur evaluasi sumber daya manusia berdasarkan aspek ketersediaan sumber daya manusia untuk melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan yaitu keberadaan fungsi jabatan fungsional ketenagakerjaan. Dimana jabatan fungsional ketenagakerjaan yaitu Fungsional Pengantar Kerja, Fungsional Mediator, Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Fungsional Instruktur Pelatihan.

Evaluasi perencanaan dan program berdasarkan kriteria keselarasan antara Program, Kegiatan dan Anggaran.

Tabel 3.15

Instrumen Penilaian
Sistem Administrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

No.	Komponen	Unsur Komponen	Bobot	Data P	
Unsur Kelembagaan (30)			30%		100%
1	Kelayakan Kantor	SK Organisasi	40%	√	40%
		Visi dan Misi	30%	√	30%
		Moto Pelayanan	30%	√	30%
Unsur Sumber Daya Manusia (35%)			26,25%		75%
2	Fungsi Pelayanan (50%)	Fungsional Pengantar Kerja	25%	25%	75%
		Fungsional Mediator	25%	25%	
		Fungsional Pengawasan	25%	25%	
		Fungsional Instruktur Pelatihan	25%	0%	
Unsur Perencanaan dan Program (35%)			35%	100%	
3	Keselarasan antara perencanaan dan kegiatan	Program	35%	35%	
		Kegiatan	40%	40%	
		Anggaran	25%	25%	

Unsur Kelembagaan dari terealisasi sebesar 30% dari target 30% atau dengan capaian kinerjanya 100% dimana 3 unsur penilaiannya yaitu SK Organisasi, Visi Misi Organisasi dan Motto Pelayanan kesemuanya ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Unsur Sumber Daya Manusia terealisasi sebesar 26,25% dari target 35% atau dengan capaian sebesar 75% dimana dari 4 unsur jabatan fungsional ketenagakerjaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebanyak 3 unsur pelayanan.

Unsur Perencanaan dan Program dengan capaian sebesar 100% yaitu dari target 35% terealisasi sebesar 35%. Dimanaadanya keselarasan Program, Kegiatan dan Anggaran.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 91,25% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 91,25% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.

Program ini bertujuan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan sehingga terciptanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Sasaran program ini adalah tersedianya sistem administrasi perkantoran yang tertib dan lancar dalam menunjang pelaksanaan tugas pemerintahan sehingga terciptanya peningkatan kinerja. Program Pelayanan Administarasi Perkantoran terdiri dari 12 (dua belas) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.1.717.587.400, dan telah direalisasikan sebesar Rp.948.571.036 atau 55,23%. Adapun kegiatan yang mendukung program tersebut adalah :

- a. Penyediaan jasa surat menyurat
- b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- c. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor
- d. Penyediaan jasa kebersihan kantor
- e. Penyediaan jasa tenaga administrasi /teknis lainnya
- f. Penyediaan Bahan bacaan
- g. Penyediaan Jasa Pengamanan internal kantor
- h. Pengelolaan Administrasi Perkantoran
- i. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
- j. Penyediaan Jasa Publikasi dan Dokumentasi
- k. Pembinaan dan Penilaian Standar ISO 9001:2008 terhadap Pelayanan Adm. Ketenagakerjaan
- l. Sosialisasi kinerja pelayanan publik

2. % Sarana dan Prasarana Aparatur yang Memadai

Pada tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% sarana dan prasarana aparatur yang memadai. Dari target 100% direalisasikan sebesar 96,99% dimana persentase capaiannya sebesar 96,99%.

Kriteria dalam penilaian sarana dan prasarana ini melalui 3 aspek yaitu ditinjau dari fungsinya, jenisnya dan kondisinya dan prasarana.

Tabel 3.16
Instrumen Penilaian
Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
Tahun 2016

No.	Komponen	Unsur Komponen	Bobot	Data P	
Berdasarkan Fungsi (50)			50%		100%
1	Ruang Kerja	Rg. Eselon 2 (1 Orang)	20%	20%	100%
		Rg. Eselon 3 (5 Orang)	20%	20%	
		Rg. Eselon 4 (15 Orang)	20%	20%	
		Rg. Staf (4 Bidang + 1 Sek)	20%	20%	
		Rg. Rapat	20%	20%	
2	Ruang Pelayanan	Pelayanan Penempatan	25%	25%	100%
		Pelayanan Pengaduan	25%	25%	

3	Ruang Penunjang	Pelayanan Mediasi	25%	25%	100%
		Pelayanan Pelatihan	25%	25%	
		Aula Pertemuan	25%	25%	
		Mushola	25%	25%	
		Koperasi	25%	25%	
		Rg. Makan dan Dapur	25%	25%	
Berdasarkan Jenis (25%)			25%		100%
5	Keberadaan Fasilitas Fisik	Gedung Kantor	20%	20%	100%
		Kendaraan	20%	20%	
		Komputer/Laptop	20%	20%	
		Printer	20%	20%	
		AC	20%	20%	
Berdasarkan Kondisi (25%)			21,99%		87,97%
6	Kondisi sarana dan prasarana	Gedung Kantor	20%	20%	87,97%
		Kendaraan	20%	20%	
		Komputer/Laptop	20%	16,57%	
		Printer	20%	14,07%	
		AC	20%	17,33%	
			96,99%		

Untuk kriteria berdasarkan fungsi di evaluasi melalui unsur fungsi ruang yang ada pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu ruang kerja, ruang pelayanan ketenagakerjaan dan ruangan penunjang. Dimana dari target 50% terealisasi sebesar 50% atau dengan capaian rata-rata 100%.

Evaluasi kriteria berdasarkan jenis dengan indikator keberadaan (ada tidaknya) fasilitas gedung kantor, kendaraan, komputer/laptop, printer dan AC. Untuk kriteria ini terealisasi sebesar 25% dari target 25% atau capaian rata-rata 100%.

Sedangkan penilaian kriteria kondisi sarana dan prasarana yaitu di ukur berdasarkan sarana dan prasarana yang dapat digunakan. Dengan capaian 21,99% dari target sebesar 25% dengan rincian sebagai berikut :

- Gedung Kantor terdapat 1 gedung yang dapat digunakan.
- Dari 5 unit kendaraan yang dapat digunakan sebanyak 5 unit.
- Dari aset 35 unit komputer/laptop yang dapat digunakan sebanyak 29 unit.
- Dari 27 printer yang dapat digunakan sebanyak 19 set.
- Dari 35 unit AC yang dapat digunakan sebanyak 26 unit.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 96,99% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 96,99% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.

Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur adalah untuk menciptakan kelembagaan pemerintahan yang efisien dan efektif yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur terdiri dari 10 (sepuluh) Kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.495.073.000 dengan realisasi sebesar Rp.347.044.021 atau 70,10%.

3. % PNS yang tidak mendapatkan hukuman disiplin dan pemberhentian

Pada tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% PNS yang tidak mendapatkan hukuman disiplin dan pemberhentian. Dari target 100% direalisasikan sebesar 100% dimana persentase capaiannya sebesar 100%. Dimana tidak satupun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang mendapatkan hukuman disiplin dan pemberhentian.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Peningkatan Disiplin Aparatur.

Program Peningkatan Disiplin Aparatur terdiri dari 1 (satu) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 65.000.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 65.000.000 atau sebesar 100%. Adapun Kegiatan yang dilaksanakan adalah Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya.

4. % Aparatur yang mendapatkan Pelatihan Kompeten di Bidangnya

Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% aparatur yang mendapatkan pelatihan kompeten di bidangnya. Dari target 100% direalisasikan sebesar 100% dimana persentase capaiannya sebesar 100%.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 150.000.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 144.784.000 atau sebesar 96,52%. Output yang dihasilkan adalah ikut sertanya PNS di lingkungan sekretariat dalam kegiatan bimbingan teknis dan pelatihan yang bermanfaat dalam pelaksanaan pekerja kantor. Adapun Kegiatan yang dilaksanakan adalah Bimbingan teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan berupa pelatihan pengadaan barang dan jasa serta kegiatan Penilaian dan penetapan angka kredit jabatan fungsional.

5. Jumlah Laporan Keuangan yang tepat waktu

Untuk indikator kinerja utama ini Dinas Tenaga Kerja menargetkan sebesar 100% jumlah laporan keuangan yang tepat waktu. Dari target 100% direalisasikan sebesar 100% dimana persentase capaiannya sebesar 100%.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu maka capaian indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi.

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran yang diukur dengan indikator kinerja utama tersebut dilaksanakan melalui program Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan.

Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan terdiri dari 8 (delapan) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 512.000.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 412.900.000 atau sebesar 80,64%. Adapun Kegiatan yang dilaksanakan adalah :

- a. Penyusunan RKA-SKPD;
- b. Penyusunan DPA SKPD;
- c. Penyusunan Rencana Kerja – SKPD;
- d. Penyusunan LAKIP;
- e. Penyusunan TAPKIN;

- f. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran dan laporan keuangan akhir tahun & perhitungan penyusutan asset;
- g. Pengelolaan Keuangan SKPD;
- h. Peningkatan Kinerja Pelayanan dan Administrasi.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 100% atau masih dalam kategori sangat tinggi

3.2. REALISASIKEUANGAN

Dinas Tenaga Kerja dalam Tahun Anggaran 2016 mendapat dukungan anggaran sebesar Rp. 23.926.740.000,- dengan realisasi selama tahun 2016 sebesar Rp. 21.709.104.801,- atau sebesar 90,73%, dengan rincian sebagai berikut:

URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
Belanja Tidak Langsung	5.265.208.000	5.225.155.821	99,24%
- Belanja Pegawai	5.265.208.000	5.225.155.821	99,24%
Belanja Langsung	21.316.450.000	18.481.456.461	86,70%
- Belanja Pegawai	3.331.575.000	3.305.650.000	99,22%
- Belanja Barang dan Jasa	17.813.875.000	15.004.806.461	84,23%
- Belanja Modal	171.000.000	171.000.000	100,00%
Total Belanja	26.581.658.000	23.706.612.282	89,18%

Realisasi belanja tahun 2016 sebesar Rp23.706.612.282 atau 89,18%% dari alokasi anggaran yang ditetapkan sebesar Rp26.581.658.000 terdiri dari realisasi belanja tidak langsung sebesar Rp5.225.155.821 atau 99,24% dari alokasi anggaran sebesar Rp5.265.208.000 dan realisasi belanja langsung sebesar Rp18.481.456.461 atau 86,70% dari alokasi anggaran sebesar Rp21.316.450.000.

Realisasi belanja tidak langsung sebesar Rp5.225.155.821 merupakan realisasi belanja pegawai berstatus PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Sedangkan realisasi belanja langsung sebesar Rp18.481.456.461 terdiri dari belanja pegawai sebesar Rp3.305.650.000 atau 99,22% dari alokasi anggaran sebesar Rp3.331.575.000, belanja barang dan jasa sebesar Rp15.004.806.461 atau 84,23% dari alokasi anggaran sebesar Rp17.813.875.000 dan belanja modal sebesar Rp 171.000.000 atau 100% dari alokasi anggaran sebesar Rp 171.000.000.



Sedangkan target dan realisasi anggaran per program yang telah dicapai pada tahun 2016 adalah sebagai berikut:

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	Prosentase (%)
	2	3	4	5
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.742.587.400	1.677.263.800	96,25%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	448.764.800	409.493.360	91,25%
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	60.500.000	60.500.000	100,00%
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	150.000.000	122.157.000	81,44%
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan	512.000.000	480.800.000	93,91%
6	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	6.910.253.200	4.258.769.000	61,63%
7	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	4.531.649.600	4.529.005.600	99,94%
8	Program pengembangan hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan	3.522.439.100	3.511.617.600	99,69%
9	Program Perlindungan dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	3.438.255.000	3.431.851.300	99,81%
	Jumlah	21.316.450.000	18.481.456.461	86,70%

BAB IV P E N U T U P

Laporan pertanggungjawaban pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2016 yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kota Makassar Kerja Tahun 2014-2019 tertuang dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini. Secara umum capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar di tahun 2016 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan dalam penetapan Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari capaian Indikator Kinerja Utama rata-rata Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah sebagai berikut :
 - a. Sasaran Pertama, “Terwujudnya masyarakat yang produktif dan berdaya saing” rata-rata capaiannya sebesar **100,64%**;
 - b. Sasaran Kedua, “Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Lapangan Usaha dibidang ketenagakerjaan yang cepat, profesional dan memuaskan” rata-rata capainnya sebesar **158,28%**;
 - c. Sasaran Ketiga, “Terciptanya Hubungan yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha” rata-rata capaiannya sebesar **85,83%**.
 - d. Sasaran Keempat “Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja” rata-rata capaiannya sebesar **82,50%**.
 - e. Sasaran Kelima “Terwujudnya Lingkungan Kerja yang Aman, Sehat dan Nyaman” rata-rata capainnya sebesar **122,00%**.
 - f. Sasaran Keenam “Terwujudnya Perlindungan Hak Dasar Pekerja” rata-rata capaiannya sebesar **101,26%**.
 - g. Sasaran Ketujuh “Terwujudnya Administrasi Pemerintahan Pemerintahan yang Efisien dan Efektif “ rata-rata capaiannya sebesar **97,65%**.

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi ditahun 2016 perlu dilakukan upaya sebagai berikut:

1. Menyusun dan menetapkan indikator kinerja melalui koordinasi internal Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, untuk membahas dan menyepakati indikator kinerja atas program-kegiatan yang dilaksanakan pada bagian-bagian sehingga dapat memperjelas target tujuan yang hendak dicapai dengan ukuran yang tersusun secara sinergis, sistematis dan secara signifikan terarah pada peningkatan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.



2. Meningkatkan kualitas SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melalui pelaksanaan pelatihan-pelatihan, pembinaan yang berkelanjutan, serta pemberian kesempatan pendidikan, guna peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Peningkatan mutu pelayanan melalui pemberian kesempatan yang lebih luas dalam mengikuti Diklat
4. Sarana dan prasarana yang memadai sebagai dukungan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan

Selama Tahun 2016 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Makassar DPA Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Belanja Langsung total nilai sebesar Rp.21.316.450.000,- realisasi anggaran mencapai Rp. 18.481.456.461,- atau serapan dana APBD mencapai 86,70%, dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016 sebesar Rp. 2.834.993.539,-. Hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran, karena ada beberapa kegiatan penunjang yang tidak dilaksanakan, tetapi realisasi capaian fisik tetap tercapai. Secara efektif anggaran tersebut telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ini, adalah merupakan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar selama satu tahun.

Makassar, Januari 2017

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kota Makassar

A. BUKTI DJUFRIE, SP.M.Si

Nip. 19690330 199903 1 006



LAMPIRAN