



R

E

N

J

A

2018

**RENCANA KERJA
DINAS TENAGA KERJA
KOTA MAKASSAR
TAHUN 2018**



**PEMERINTAH
KOTA MAKASSAR**

KATA PENGANTAR

Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD) Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tahun 2018 disusun dengan mengacu kepada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tahun 2014-2019. Rencana Kerja ini substansinya menjabarkan potret permasalahan ketenagakerjaan serta program tahun 2018 yang akan dilaksanakan untuk memecahkan permasalahan tersebut secara terencana dan bertahap berdasarkan skala prioritas dan kemampuan yang ada.

Dalam Rencana Kerja ini juga dikembangkan model perencanaan strategis yang intinya mengacu pada visi, misi dan program berbasis pada analisis lingkungan dan isu-isu strategis yang berkembang dibidang ketenagakerjaan. Rencana Kerja (Renja) juga menggambarkan tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan yang akan dicapai pada tahun 2018 sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi. Selain itu Rencana Kinerja Tahun 2018 ini memuat berbagai program yang dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai macam kegiatan. Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2018 juga memuat tentang indikator-indikator kinerja kegiatan berupa masukan (input), keluaran (outputs) dan hasil (outcome) yang secara langsung atau tidak langsung dapat mengidentifikasi sejauh mana keberhasilan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian sasaran. Sehingga dengan dokumen rencana kinerja juga merupakan suatu jembatan yang menghubungkan antara rencana stratejik yang telah ditetapkan dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan sistem penganggarannya.

Untuk tahun 2018 Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merencanakan 9 program yang dijabarkan lebih lanjut dalam 89 kegiatan untuk mencapai 5 sasaran yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra), dengan total anggaran belanja langsung sebesar Rp 18.856.059.000.

Dengan demikian Rencana Kerja ini diharapkan dapat mendukung kebijakan umum Pemerintah Kota Makassar yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya dalam kaitannya dengan penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan di Kota Makassar.

Makassar,

2017

KEPALA DINAS

Drs. A. IRWAN BANGSAWAN, M.Si
Pangkat: Pembina Utama Muda/IVc
NIP : 19690322 199303 1 005

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | iv |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 LATAR BELAKANG | 1 |
| 1.2 LANDASAN HUKUM | 2 |
| 1.3 MAKSUD DAN TUJUAN | 5 |
| 1.4 SISTIMATIKA PENULISAN | 6 |
| | |
| BAB II. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR TAHUN LALU | 8 |
| 2.1 EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU DAN CAPAIAN RENSTRA SKPD | 7 |
| 2.2 ANALISA KINERJA PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR | 41 |
| 2.3 ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUPOKSI SKPD ... | 69 |
| 2.4 REVIEW TERHADAP RANCANGAN AWAL RKPD | 72 |
| 2.5 PENELAAHAN USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN MASYARAKAT | 79 |
| | |
| BAB III. TUJUAN, SASARAN, KEGIATAN & PROGRAM | 85 |
| 3.1 TELAAHAN TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL | 85 |
| 3.2 TUJUAN DAN SASARAN RENJA SKPD | 95 |
| 3.3 PROGRAM DAN KEGIATAN | 99 |
| | |
| BAB IV. PENUTUP | 111 |
| 4.1 CATATAN KETERSEDIAAN ANGGARAN | 111 |
| 4.2 KAIDAH-KAIDAH PELAKSANAAN | 112 |
| 4.3 RENCANA TINDAK LANJUT | 113 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|-----|
| Tabel 2.1 | Rincian Penempatan | 10 |
| Tabel 2.2 | Instrumen Penilaian Sistem Administrasi | 23 |
| Tabel 2.3 | Instrumen Penilaian Sarana dan Prasarana | 25 |
| Tabel 2.4 | Rekapitulasi Hasil Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD s/d Tahun 2016 & Capaian Renstra SKPD Kota Makassar | 34 |
| Tabel 2.5 | Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar s/d Tahun 2016 | 42 |
| Tabel 2.6 | Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2018 | 73 |
| Tabel 2.7 | Usulan Program dan Kegiatan dari Pemangku Kepentingan Tahun 2018 se-Kota Makassar | 80 |
| Tabel 2.8 | Usulan Musrenbang Kecamatan yang Tidak Terakomodir Tahun 2018 | 84 |
| Tabel 3.1 | Telaah Terhadap Kebijakan Nasional & Provinsi | 92 |
| Tabel 3.2 | Rumusan Rencana Program dan Kegiatan SKPD Tahun 2014 Dan Perkiraan Maju Tahun 2015 Kota Makassar | 103 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Rencana Kerja (Renja) SKPD sebagaimana yang diuraikan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, adalah merupakan dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk periode 1 (satu) Tahun.

Proses penyusunan Renja didasarkan pada penjaringan aspirasi yang diformulasikan melalui forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) tahunan dan memperhatikan hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah pada tahun sebelumnya. Lebih lanjut penyusunan Dokumen RKPD dan Renja SKPD juga diintegrasikan dengan prioritas pembangunan Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Pusat, hal ini sejalan dengan Pasal 2 (dua) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa Daerah Kabupaten dan Kota merupakan bagian dari Provinsi serta mempunyai hubungan wewenang, keuangan, Pelayanan umum, pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya lainnya. Musrenbang berfungsi sebagai forum untuk menghasilkan kesepakatan antar pelaku pembangunan tentang rancangan RKPD dan Renja SKPD, yang menitikberatkan pada pembahasan untuk sinkronisasi sasaran, arah kebijakan, program dan kegiatan SKPD serta masyarakat dalam pencapaian tujuan pembangunan Kota Makassar.

Sebagai dokumen resmi Pemerintah Daerah, Rencana Kerja SKPD yang dilanjutkan dengan Renja SKPD mempunyai kedudukan yang strategis, yaitu menterjemahkan, mengoperasionalkan RKPD ke dalam program dan kegiatan OPD sedemikian rupa sehingga

berkontribusi kepada pencapaian tujuan dan capaian program RKPD secara keseluruhan dan tujuan strategis jangka menengah yang tercantum dalam Renstra OPD

Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2018 adalah merupakan dokumen perencanaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk periode Tahun 2018 yang memuat Rencana Program/Kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2018 beserta rincian target kinerja capaian program yang akan di capai pada tahun 2018. Dimana Rencana Kerja tahun 2018 disusun berpedoman pada Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2014-2019 sebagaimana telah diubah dengan Rencana Strategis Perubahan (RENSTRA Perubahan) Tahun 2014-2019 yang memuat kebijakan, program dan kegiatan prioritas pembangunan.

1.2 LANDASAN HUKUM

Dasar hukum yang menjadi landasan Rencana Kerja Tahun 2018 ini adalah :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 9. Peraturan Pemerintah RI No 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Data dan Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja;
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dan kemudian diubah kembali dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Ketenagakerjaan Dan Ketransmigrasian Tahun 2010-2025 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 706);
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 837);
17. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 6 Tahun 2006 tentang Rencana Umum Tata Ruang Wilayah Kota Makassar Tahun 2005-2015 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2006 Nomor 6 Seri E Nomor 3);

18. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Makassar Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Makassar Nomor 13 Tahun 2006);
19. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Makassar (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2009 Nomor 2);
20. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Makassar Tahun 2014-2019 (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2014 Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
21. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2016 Nomor 8);
22. Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan
23. Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Nomor 560.010/1493/XII/2014 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tahun 2014-2019 sebagaimana telah diubah dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Nomor tentang Perubahan Atas Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2014-2019

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja Tahun 2018 disusun sebagai bagian awal dari tahapan pembangunan bidang ketenagakerjaan di Kota Makassar untuk tahun Anggaran 2018. Rencana Kerja Tahun 2018 memuat rencana Program/Kegiatan yang akan dilaksanakan pada

tahun 2018 beserta rencana anggaran serta indikator pencapaian Program/Kegiatan yang akan dilaksanakan pada Tahun 2018.

Adapun maksud dari penyusunan Rencana Kerja tahun 2018 adalah untuk :

1. Menjabarkan program dan kegiatan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2014-2019 ke dalam program dan kegiatan tahunan;
2. Menyiapkan acuan bagi RAPBD;
3. Menyiapkan kerangka evaluasi kinerja program/kegiatan tahunan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar;
4. Pelaksanaan Program/Kegiatan pada Tahun 2018 nantinya dapat terlaksana secara lebih terarah berdasarkan Indikator Capaian Program/Kegiatan yang akan/telah disusun sebelumnya.

Penyusunan Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018 bertujuan agar terbangun konsistensi perencanaan tahunan dengan perencanaan lima tahunan Dinas ketenagakerjaan Kota Makassar.

1.4 SISTIMATIKA PENULISAN

Sistematika Penulisan Renja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018 disesuaikan dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010, dengan susunan sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika

Bab II. Evaluasi Pelaksanaan Renja Dinas Ketenagakerjaan Tahun Lalu

- 1.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Dinas Ketenagakerjaan Tahun lalu dan Capaian Renstra Dinas Ketenagakerjaan

- 1.2 Analisis Kinerja Pelayanan Dinas ketenagakerjaan
- 1.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tupoksi Dinas Ketenagakerjaan
- 1.4 Reviuw terhadap Rancangan Awal Dinas Ketenagakerjaan
- 1.5 Penelaahan Usulan Program/Kegiatan masyarakat

Bab III. Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan

- 3.1 Telaah terhadap Kebijakan Nasional
- 3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Dinas Ketenagakerjaan
- 3.3 Program dan Kegiatan

Bab IV. Penutup

- 4.1 Catatan Ketersediaan Anggaran
- 4.2 Kaidah-Kaidah Pelaksanaan
- 4.3 Rencana Tindak Lanjut

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA DINAS KETENAGAKERJAAN TAHUN LALU

2.1 EVALUASI PELAKSANAAN RENJA DINAS KETENAGAKERJAAN TAHUN LALU DAN CAPAIAN RENSTRA DINAS KETENAGAKERJAAN

Dalam Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu (tahun 2016) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun 2017 triwulan I).

A. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun 2016

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

Dalam bidang ketenagakerjaan sebagai subjek dan objek pembangunannya adalah mereka kelompok masyarakat yang belum bekerja dalam arti baik yang belum bekerja melalui hubungan kerja dan berusaha sendiri. Serta kelompok masyarakat yang telah melakukan hubungan kerja dan berusaha sendiri atas objek dan subjek pembangunan tersebut. Berdasarkan hasil analisis isu-isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah dan peluang yang dimiliki Dinas Tenaga

Kerja serta memperhatikan visi dan misi Pemerintah Kota Makassar, aspirasi dan dinamika kehidupan masyarakat yang berkembang selama kurun waktu 2009-2014, maka Arah kebijakan dan strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tahun 2014-2019 disusun untuk mendukung pencapaian Visi yaitu **“Mewujudkan Ketenagakerjaan yang Mandiri, Berdaya Saing, Harmonis dan Sejahtera untuk Semua”**

Untuk mewujudkan visi diatas, Dinas Tenaga Kerja berupaya melaksanakannya dengan program-program pembangunan yang telah direncanakan. Selama tahun 2016, Dinas Ketenagakerjaan telah melaksanakan 9 program (94 kegiatan), terdiri dari 5 program penunjang/pendukung (30 kegiatan) dan 4 program utama (59 kegiatan) dengan realisasi anggaran Rp. 18.481.457.661,-

Realisasi capaian target kinerja 4 program utama sampai dengan tahun 2016 yaitu 1 program utama telah mencapai target kinerja 100% dan 3 program utama capaian kinerja dibawah 100% akan tetapi kesemuanya masih dalam kriteria sangat tinggi yaitu kinerja di atas 91%.

Adapun rincian capaian kinerja 4 program utama adalah sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja.

Indikator kinerja Program ini adalah **“Jumlah 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.

Pada Tahun 2016 Dinas Ketenagakerjaan menargetkan sebanyak 22.640 orang pencari kerja yang

ditempatkan. Dari target yang ditetapkan, Dinas Ketenagakerjaan menempatkan tenaga kerja sebanyak 20.932 orang yang ditempatkan dari 33.459 lowongan atau dengan capaian sebesar 92,46% atau dalam kategori **Sangat Tinggi**. Adapun rincian penempatan dari beberapa kegiatan sebagai berikut:

Tabel. 2.1
Rincian Penempatan

| No | Jenis Kegiatan | Jumlah Penempatan Kerja | | |
|--------------|--|-------------------------|---------------|---------------|
| | | Perusahaan | Lowongan | Penempatan |
| 1 | Pencarian Lowongan Kerja | 375 | 2.215 | 1.998 |
| 2 | Bursa Kerja / Job Fair (APBD) | 100 | 7.795 | 5.660 |
| 3 | Bursa Kerja / Job Fair (APBN) | 50 | 2.600 | 1.820 |
| 4 | Pelayanan AK.1 | | 6.523 | 3.906 |
| 5 | Bursa Kerja / Job Fair (Mou dengan EO) | 251 | 11.916 | 5.308 |
| 6 | Informasi Pasar Kerja Online | | 2.410 | 2.240 |
| TOTAL | | | 33.459 | 21.124 |

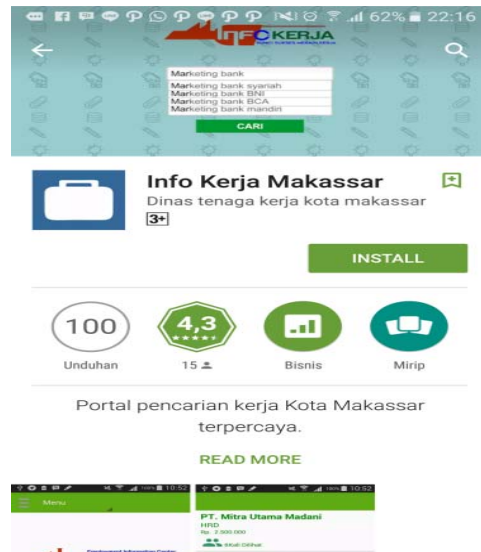
Indikator kinerja pencari kerja yang ditempatkan dimaksudkan untuk mengukur tingkat keberhasilan proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Indikator ini didasarkan pada perbandingan antara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

Adapun permasalahan dalam penempatan tenaga kerja karena masih kurangnya kesadaran dari pemberi kerja/perusahaan untuk melaporkan tenaga kerja baru ataupun info lowongan kerja. 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 kordinasi 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 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,

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.

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, REI, 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 aplikasi [***Info Kerja Makassar***](#) yang dapat di unduh pada google playstore.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata program tersebut adalah sebesar 33,89% atau masih dalam kategori sangat rendah. Dimana dari target 5 tahun sebanyak 124.100 penempatan terealisasi sampai pada tahun 2016 sebanyak 42.056 penempatan (tahun 2015 sebanyak

21.124 penempatan dan tahun 2016 sebanyak 20.932 penempatan).

Untuk mencapai target kinerja melalui **Program Peningkatan Kesempatan Kerja** Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp 4.258.769.000 atau 61,63% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 6.910.253.200. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran di atas disajikan pada Lampiran 1.

2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja

Untuk tahun 2016 menargetkan sebanyak 9.800 tenaga kerja yang berkompetensi spesifik level ASEAN dan terealisasi sebanyak 9.462 orang atau capain program tahun 2016 sebesar 96,55% atau dalam kategori **Sangat Tinggi**.

Salah satu masalah di bidang ketenagakerjaan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dewasa ini adalah besarnya jumlah pengangguran. 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.

Permasalahan lain yang tak bisa dikesampingkan begitu saja adalah 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.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian program tersebut adalah sebesar 30,30,90% atau masih dalam kategori sangat rendah. Dimana dari target 5 tahun sebanyak 56.000 Jumlah tenaga kerja yang berkompetensi spesifik level ASEAN terealisasi sebanyak 16.966 orang (tahun 2015 sebanyak 8.400 orang dan tahun 2016 sebanyak 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.

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

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 4.529.005.600 atau 99,94% dari alokasi anggaran sebesar Rp 4.531.649.600. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran diatas disajikan pada Lampiran 1

3. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan

Indikator kinerja Program ini adalah ***“Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan”*** dimaksudkan untuk mengukur tingkat keberhasilan proses pelayanan mediasi kepada pengusaha dan tenaga kerja yang berselisih. Indikator ini didasarkan pada perbandingan antara kasus perselisihan hubungan industrial yang berhasil diselesaikan dibandingkan dengan kasus perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan.

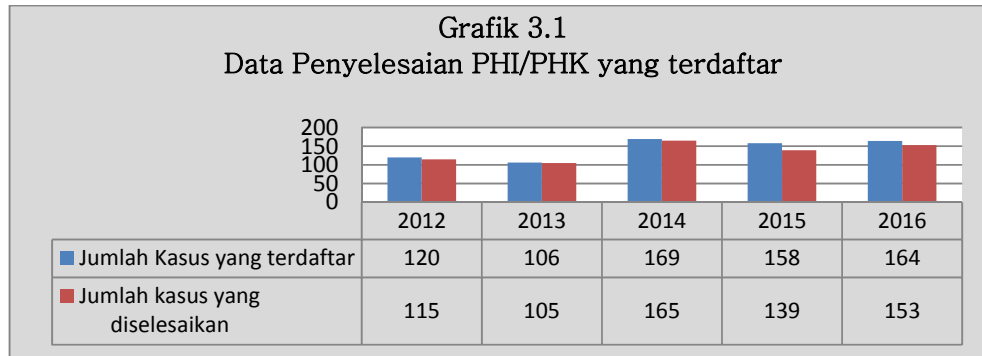
Untuk tahun 2016 target capaian kinerja program adalah 100% perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan.

Dalam hal penyelesaian kasus sengketa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah berhasil menyelesaikan 153 kasus atau 93,29% dari 164 kasus yang dilaporkan. Sehingga terdapat 11 kasus yang masih dalam proses mediasi, ini disebabkan 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 2012 sampai dengan 2016 dapat dilihat pada grafik dibawah ini :



Dari di grafik di atas dapat dilihat bahwa dari tahun 2012 sampai dengan 2014 terjadi kenaikan jumlah perselisihan hubungan industrial tiap tahunnya. Dan pada tahun 2015 jumlah perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan mengalami penurunan sebanyak 11 kasus dimana pada tahun 2014 tercatat sebanyak 169 kasus dan pada tahun 2015 tercatat yaitu 158 kasus. Pada tahun 2016 kembali naik sebanyak 6 kasus yaitu pada tahun 2016 tercatat sebanyak 164 kasus.

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.

Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian program tersebut adalah sebesar 93,29% atau dalam kategori **Sangat Tinggi**.

Untuk mencapai target kinerja sasaran melalui program dan kegiatan-kegiatan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 3.511.618.600 atau 99,69% dari alokasi anggaran sebesar Rp 3.522.439.100. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran diatas disajikan pada Lampiran 1.

4. Program Perlindungan dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

Tahun 2016 menargetkan 65% perusahaan yang menerapkan standar norma-norma ketenagakerjaan (dari 4.000 perusahaan) atau sebanyak 2.600 perusahaan yang telah menerapkan standar norma-norma ketenagakerjaan. Pada tahun 2016 capaian kinerja program sebanyak 2.613 perusahaan atau 65,33% dari 4.000 perusahaan perusahaan yang telah diperiksa menerapkan norma-norma ketenagakerjaan.

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 .

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 65,55% 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. 3.431.851.300 atau 99,81% dari alokasi anggaran sebesar Rp. 3.438.255.900. Secara lengkap realisasi anggaran program dan kegiatan untuk menunjang pencapaian sasaran diatas disajikan pada Lampiran 1

Sedangkan realisasi capaian target kinerja tahun 2016, 5 program penunjang/pendukung kesemuanya dengan capaian kinerja 100%.

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

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. 2.2
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%. Dimana adanya 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 Administrasi Perkantoran terdiri dari 12 (dua belas) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp.1.742.587.400, dan telah direalisasikan sebesar Rp. 1.677.263.800 atau 96,25%. 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. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

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 kondisisarana dan prasarana.

Tabel. 2.3
Instrumen Penilaian
Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota
Makassar
Tahun 2016

| No. | Komponen | Unsur Komponen | Bobot | Data | |
|--------------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|------|-------------|
| 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% | |

| | | | | | |
|----------------------------------|------------------------------|---------------------|---------------|--------|---------------|
| | | Pelayanan Mediasi | 25% | 25% | |
| | | Pelayanan Pelatihan | 25% | 25% | |
| 3 | Ruang Penunjang | Aula Pertemuan | 25% | 25% | 100% |
| | | 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 :

a. Gedung Kantor terdapat 1 gedung yang dapat digunakan.

- b. Dari 5 unit kendaraan yang dapat digunakan sebanyak 5 unit.
- c. Dari aset 35 unit komputer/laptop yang dapat digunakan sebanyak 29 unit.
- d. Dari 27 printer yang dapat digunakan sebanyak 19 set.
- e. 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 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.448.764.800 dengan realisasi sebesar Rp.409.493.360 atau 91,25%.

Adapun Kegiatan yang dilaksanakan adalah:

- a. Pengadaan Meja dan Kursi Kerja;
- b. Pengadaan Alat Studio;
- c. Pengadaan Alat Komunikasi;
- d. Pemeliharaan Rutin/ Berkala mobil jabatan
- e. Pemeliharaan Rutin/ Berkala Alat Angkutan Darat Bermotor
- f. Pemeliharaan Rutin/Berkala Alat Rumah Tangga
- g. Pemeliharaan Rutin/Berkala Komputer

- h. Pemeliharaan rutin/berkala jaringan listrik
- i. Rehabilitasi sedang/berat rumah gedung kantor
- j. Penyediaan jasa perizinan dan sertifikasi

3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

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. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

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. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan

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.

B. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun 2017 (triwulan I)

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2014-2019 dijadikan sebagai landasan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam merumuskan kebijakan yang dituangkan dalam dokumen Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2017.

Untuk mewujudkan “**Ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya saing, harmonis dan sejahtera untuk semua**”, Dinas Ketenagakerjaan berupaya melaksanakannya dengan program-program pembangunan yang telah direncanakan. Selama tahun 2017 (triwulan I), Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan 8 program (77 kegiatan), terdiri dari 5 program penunjang/pendukung (33 kegiatan) dan 3 program utama (44 kegiatan).

Realisasi capaian target kinerja 4 program utama sampai dengan triwulan I tahun 2017 yaitu 2 program utama capaian kinerja masih di bawah 25 % dan 2 program utama belum ada capaian target kinerjanya (0%). Apabila dibandingkan dengan target kinerja program Renstra (5 tahunan), maka 4 program utama tersebut juga masih dengan capaian kinerja di bawah 25 %.

Secara umum, penyebab masih rendahnya capaian target kinerja 4 program utama adalah beberapa kegiatan yang belum waktunya dilaksanakan dan beberapa kegiatan yang masih dalam proses pelaksanaan dimana pencapaian hasil dan keluaran dari program dan kegiatan belum dapat diukur. Adapun rincian capaian kinerja 4 program utama adalah sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja, dimana untuk tahun 2017 target capaian kinerja program sebanyak 25.020 jumlah pencari kerja yang ditempatkan. Untuk capaian program sampai dengan triwulan I tahun 2017 baru sebanyak 2.681 jumlah pencari kerja yang ditempatkan atau dengan capaian kinerja program sebesar 13,23%. Masih rendahnya capaian target kinerja program tersebut disebabkan oleh beberapa kegiatan yang belum waktunya dilaksanakan dan beberapa kegiatan yang masih dalam proses pelaksanaan dimana pencapaian hasil dan keluaran dari program dan kegiatan belum dapat diukur. Selain itu biasanya rata-rata lonjakan

pencari kerja terjadi pada bulan September atau pada triwulan III setiap tahunnya.

Program Peningkatan Kesempatan Kerja terdiri dari 12 (duabelas) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 5.163.435.400 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 412.900.000 atau sebesar 80,64%.

2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja untuk tahun 2017 menargetkan sebanyak 11.200 tenaga kerja yang berkompentensi spesifik level ASEAN. Untuk capain program sampai dengan triwulan I tahun 2017 masih 0% dimana tenaga kerja masih sementara dalam proses pelatihan sehingga belum bisa diukur tingkat kompetensinya/sertifikat kompetensi.

Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja terdiri dari 22 (duapuluh dua) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 6.600.173.532 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 412.900.000 atau sebesar 80,64%.

3. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan untuk tahun 2017 target capaian kinerja program adalah 100% perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan. Untuk capain program sampai dengan triwulan I tahun 2017 masih 0%, dimana dari 17 kasus yang dilaporkan semuanya masih dalam proses mediasi.

Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan terdiri dari 10 (sepuluh) kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran dari APBD sebesar Rp. 3.394.000.000 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 412.900.000 atau sebesar 80,64%.

Sedangkan realisasi capaian target kinerja sampai dengan triwulan I tahun 2017, 5 program penunjang/pendukung adalah

sebagai berikut: 3 program penunjang/pendukung dengan capaian kinerja di atas 25% dan 2 program penunjang/pendukung belum ada capaian target kinerjanya (0%). Apabila dibandingkan dengan target kinerja program Renstra (5 tahunan), maka 3 program penunjang/pendukung dengan capaian kinerja di bawah 25 %, dan 2 program penunjang/pendukung belum ada capaian target kinerjanya (0%)

Untuk 2 program penunjang/pendukung yang capaian kinerjanya masih belum ada (0%) disebabkan antara lain :

1. Program Peningkatan Disiplin Aparatur, rata-rata capaian target kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur sebesar 0% atau 0% dibandingkan dengan target Renstra (5 tahunan). Penyebab belum adanya capaian target kinerja program tersebut disebabkan kegiatan pada program ini dilaksanakan pada Triwulan II.

2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, rata-rata capaian target kinerja Program Peningkatan Disiplin Aparatur sebesar 0% atau 0% dibandingkan dengan target Renstra (5 tahunan). Penyebab belum adanya capaian target kinerja program tersebut disebabkan kegiatan pada program ini dilaksanakan pada triwulan II dan triwulan III.

Adapun untuk lebih jelasnya Evaluasi Hasil Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4

Faktor-faktor penyebab permasalahan dan kendala yang dihadapi terkait target kinerja program/kegiatan antara lain keterlambatan pengelola kegiatan, keterlambatan pencairan anggaran karena dalam pelaksanaan anggaran memerlukan waktu untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian termasuk revisi dokumen anggaran dan perencanaan kegiatan yang sebagian besar di mulai pada triwulan II.

Beberapa upaya yang minimal dapat dilakukan untuk mencapai kinerja yang berkualitas menerapkan beberapa hal sebagai berikut: a. Menetapkan prioritas dan alokasi sumber daya untuk merealisasikan target kinerja serta mengkomunikasikannya kepada pegawai. b. Interaksi intensif dan komunikasi yang efektif antar pimpinan dengan pejabat di bawahnya dan seluruh pegawai untuk selalu menganalisis capaian kinerja untuk mendapatkan umpan balik. c. Pegawai menyampaikan laporan pencapaian target secara tepat dan akurat, pimpinan memberikan respon positif berupa masukan-masukan untuk pencapaian kinerja.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan indikator kinerja sasaran yang berada dalam dokumen Renstra Dinas Ketenagakerjaan (Perubahan) Tahun 2014-2019.

Pada Tahun 2017 (Triwulan I) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar melakukan evaluasi kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan sebagaimana tercantum pada tabel 2.5 di bawah ini :

TABEL 2.5

Berdasarkan Tabel 2.5 di atas, pada tahun 2016 dari 16 indikator kinerja sasaran pelayanan SKPD, sebanyak 7 indikator tercapai diatas 75%, 1 Indikator diatas 50%, 1 indikator diatas 25%, 4 indikator dibawah 25% dan 3 indikator masih belum ada capaiannya (0%).

Dari 3 indikator yang masih belum ada capaiannya (0%) dikarenakan indikator tersebut merupakan indikator tambahan pada Rencana Strategis Perubahan (RENSTRA Perubahan). Adapun rincian capaian kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebagai berikut :

1. % Penempatan Pencari Kerja

Indikator “% penempatan pencari kerja” pada tahun 2016 ditetapkan sebesar 40% dan direalisasikan sebesar 68,57% atau dengan capaian diatas 100%. Dimana dari 30.526 pencari kerja yang berhasil ditempatkan sebanyak 20.932 orang atau sebesar 68,57%.

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:

**Keadaan Pasar Kerja Kota Makassar
Tahun 2016**

| Uraian | Tahun 2014 | Tahun 2015 | Tahun 2016 | % Peningkatan |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Pencari Kerja | 9.418 | 10.623 | 7.204 | -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 7.204 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.

Jika dibandingkan dengan capaian Rencana Strategis (RENSTRA) dimana pada tahun 2019 ditargetkan sebesar 70% penempatan pencari kerja maka capaian indikator kinerja utama

ini adalah sebesar 97,96% 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, REI, 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 10% 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

terrealisasi 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 kategor itinggi.

3. Jumlah Lowongan yang Disebarluaskan

Indikator diatas pada tahun 2016 belum dilaksanakan dikarenakan indikator tersebut merupakan indikator tambahan pada Rencana Strategis Perubahan (RENSTRA Perubahan).

4. % 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.

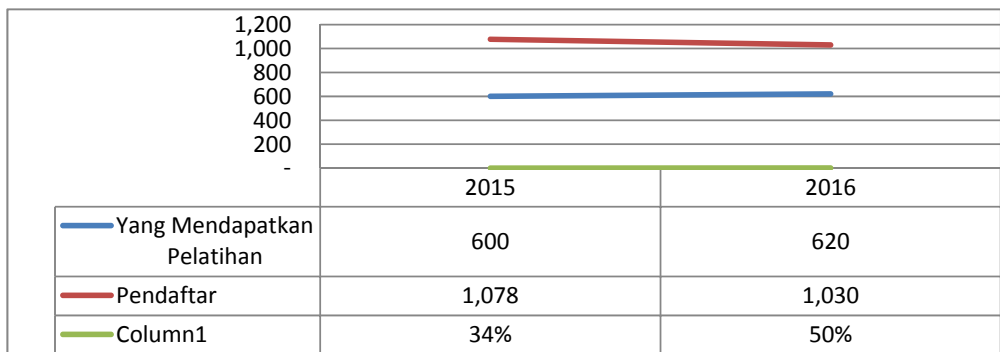
Pada tahun 2016 tingkat capaian kinerja sebesar 100,32% realisasi sesuai target yang telah ditetapkan sebesar 60% dengan realisasi sebesar 60,19%. Secara kuantitatif sebanyak 620 orang atau 60,19% dari total pendaftar sebanyak 1.030 orang telah mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi melalui program 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 :

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

5. % 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 semakinberkembang 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 kewirausaha 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.

6. Persentase tenaga kerja yang terampil dan berkompetensi dasar (lulus ujian)

Indikator diatas pada tahun 2016 belum dilaksanakan dikarenakan indikator tersebut merupakan indikator tambahan pada Rencana Strategis Perubahan (RENSTRA Perubahan).

7. Persentase Tenaga kerja produktif yang tersertifikasi level ASEAN

Indikator diatas pada tahun 2016 belum dilaksanakan dikarenakan indikator tersebut merupakan indikator tambahan pada Rencana Strategis Perubahan (RENSTRA Perubahan).

8. % Perselisihan Hubungan Industrial yg Diselesaikan dgn Perjanjian Bersama

Indikator kinerja Program ini adalah "*Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan*" dimaksudkan

untuk mengukur tingkat keberhasilan proses pelayanan mediasi kepada pengusaha dan tenaga kerja yang berselisih. Indikator ini didasarkan pada perbandingan antara kasus perselisihan hubungan industrial yang berhasil diselesaikan dibandingkan dengan kasus perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan.

Untuk tahun 2016 target capaian kinerja program adalah 100% perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan.

Dalam hal penyelesaian kasus sengketa Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah berhasil menyelesaikan 153 kasus atau 93,29% dari 164 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.

9. % Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (HI)

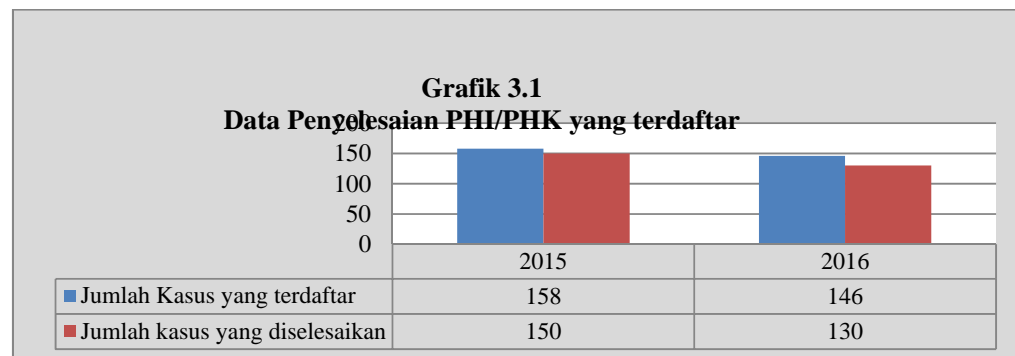
Capaian untuk indikator ini merupakan persentase perubahan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah kasus perselisihan tahun lalu dengan jumlah kasus perselisihan tahun sekarang. Dimana pada tahun 2016 jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar 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 menyelesaikan 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

10. Jumlah Peraturan Perusahaan 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.

Tercapaiannya 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

11. % pekerja/buruh yang menjadi peserta Program 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.

12. % Peningkatan Upah Minimum Kota (UMK)

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

| 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 mekanikme 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.

13. % 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 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

14. % 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).

15. % 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.

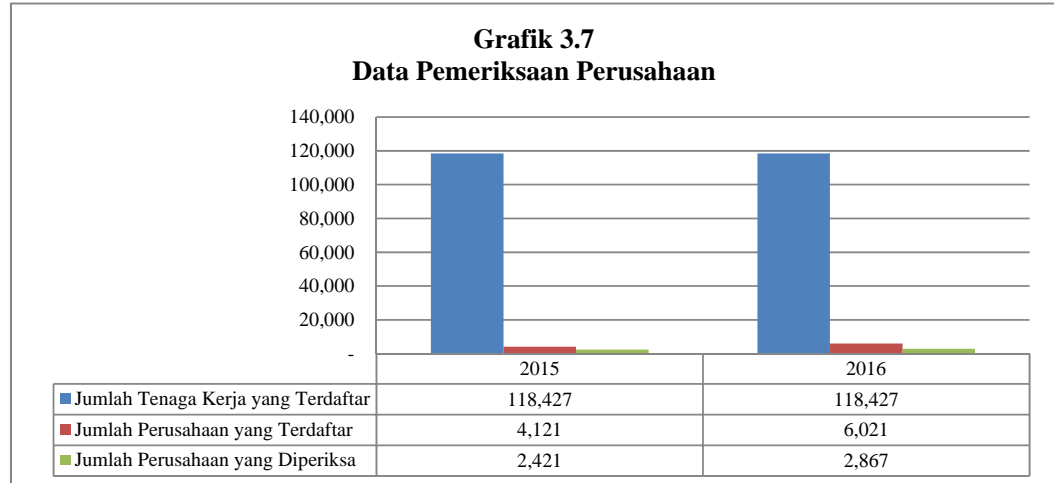
Jika dibandingkan dengan target Rencana Strategis 2014 -2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka capaian rata-rata 3 indikator kinerja utama dari sasaran tersebut adalah sebesar 72,31% atau masih dalam kategori sedang

16. % 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 Laporan 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)

2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Penduduk sebagai potensi dan sumberdaya memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan, baik sebagai subyek maupun sebagai obyek pembangunan. Sebagaimana sumberdaya pembangunan lainnya potensi jumlah penduduk jika tidak tertangani dengan baik justru bisa menjadi factor penghambat laju pembangunan.

Sebagai subyek pembangunan tentunya terkait dengan peran aktif penduduk (masyarakat) selaku *stakeholder* pembangunan. Sedangkan sebagai obyek adalah kaitannya selaku penerima manfaat dari pelaksanaan pembangunan dan hasil-hasilnya yang diukur dari tingkat kesejahteraan masyarakat.

Penduduk dengan komposisi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan sector pekerjaan merupakan beberapa indicator untuk menentukan kebutuhan penduduk sebagai subyek maupun sebagai obyek pembangunan, disamping itu juga dapat dijadikan indicator menentukan tingkat partisipasi angkatan kerja sebagai salah satu factor produksi dalam pembangunan.

Berdasarkan hasil pemutakhiran data ketengakerjaan tahun 2016, pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tercatat sebanyak 10.623 orang. Dilihat dari kualifikasi pendidikan pencari kerja yang pendidikan sarjana/pasca sarjana mendominasi dengan angka 5.501 orang (51,78%) sedangkan pencari kerja dengan kualifikasi pendidikan SD s/d Diploma adalah 5.122 orang (48,22%).

Kecenderungan meningkat angkatan kerja yang berpendidikan tinggi dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan pembangunan dibidang pendidikan, namun disisi lain bila angkatan kerja ini tidak terserap dalam pasar kerja justru akan menambah

jumlah angka pengangguran intelek. Dan sesuai data penempatan tenaga kerja daya serap pasar kerja untuk kualifikasi pendidikan tinggi mampu menyerap sekitar 51,43% per tahun.

Permasalahan lain yang terjadi selama ini adalah bahwa angkatan kerja dengan dasar pendidikan rendah pada umumnya juga memiliki skill atau ketrampilan yang rendah pula sehingga membawa dampak dalam kehidupan sosial ekonomi mereka antara lain :

- a) Tingkat ketergantungan untuk menjadi pegawai atau karyawan orang lain sangat tinggi sehingga tidak mampu menciptakan lapangan kerja sendiri.
- b) Tingkat mobilitas rendah karena pada umumnya mereka tidak memiliki keberanian untuk mencari pekerjaan lain.
- c) Kurang berinisiatif, takut resiko, sukar mandiri, wawasan sempit dan tidak mampu memanfaatkan peluang yang ada.
- d) Produktifitas rendah, baik dilihat dari segi efektifitas jam kerja maupun hasil kerja dan pendapatan sehingga penghasilan yang diperoleh tidak dapat meningkatkan kesejahteraan dan status sosialnya.
- e) Mereka pada umumnya hanya mengandalkan kekuatan fisik dari pada daya fikir dan kemampuan intelektual sehingga hanya mampu ditugaskan pada pekerjaan manual dengan sistem kerja dan peralatan sederhana.

Dilihat dari segi hubungan industrial, para pekerja dengan latar belakang pendidikan rendah juga akan mudah dieksploitasi oleh pihak perusahaan dengan tidak menjamin hak-hak normative mereka sehingga sering terjadi kasus-kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha terutama kaitannya dengan upah kerja yang tidak layak dan tidak sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Kasus-kasus hubungan industrial yang terjadi diperusahaan apabila tidak diselesaikan, baik secara bipartite atau tripartite akan menimbulkan persoalan akibat dan tidak harmonisnya hubungan antara pekerja dan pengusaha karena pada

akhirnya akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tentunya akan berdampak langsung pada bertambahnya angka pengangguran.

Sebagai ilustrasi data kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang ditanda tangani Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar selama Tahun 2015 sebanyak 165 kasus PHK/PHI yang telah diselesaikan, baik secara bipartite maupun tripartite dan angka ini diprediksi ada kecenderungan meningkat setiap tahun seiring dengan kondisi dan situasi perekonomian masyarakat terutama kaitannya dengan terjadinya krisis ekonomi global akhir-akhir ini.

Dari penjelasan di atas maka isu-isu strategis diidentifikasi sebagai berikut :

1. Tingginya angka pengangguran
2. Rendahnya angkatan kerja
3. Rendahnya mutu dan kompetensi Sumber Daya Manusia
4. Sarana Hubungan Industrial belum sepenuhnya diterapkan
5. Masih besarnya tingkat perselisihan antara pekerja dan pengusaha.
6. Rendahnya perlindungan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.
7. Masih tingginya pelanggaran hak para pekerja.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan upaya mengantisipasi isu-isu strategis tersebut, sesuai tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, maka ada beberapa hal yang perlu ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas pada tahun 2018, yaitu :

1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja, dilaksanakan untuk mengantisipasi isu “Tingginya Angka Pengangguran dan Rendahnya Angkatan Kerja”.
2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja, dilaksanakan untuk mengantisipasi isu “Rendahnya mutu dan kompetensi Sumber Daya Manusia”.

3. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan, dilaksanakan untuk mengantisipasi isu “Sarana Hubungan Industrial belum sepenuhnya diterapkan” dan isu “Masih besarnya tingkat perselisihan antara pekerja dan pengusaha”

2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) merupakan dokumen perencanaan pemerintah untuk periode satu tahun dan merupakan penjabaran dari RPJMD yang memuat a) rancangan kerangka ekonomi daerah b) program prioritas pembangunan daerah dan c) rencana kerja, pendanaan dan prakiraan maju. Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berdasarkan RKPD Kota Makassar sifatnya sebagai pendukung dari pelaksanaan Renja SKPD se-Kota Makassar.

Dalam prosesnya, penyusunan rancangan Renja SKPD mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD. Telaahan terhadap rancangan awal RKPD dimaksudkan untuk membandingkan antara rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis kebutuhan yang telah mempertimbangkan kinerja pencapaian target Renstra SKPD dan tingkat kinerja yang dicapai oleh SKPD, dengan arahan kepala daerah terkait prioritas program/kegiatan dan pagu indikatif yang disediakan untuk setiap SKPD berdasarkan rancangan awal RKPD.

Adapun rancangan awal usulan RKPD tahun 2018 sebesar Rp. 18.856.059.000 tidak ada perbedaan dengan Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan tahun 2018 sesuai tabel 2.6 berikut :

TABEL 2.6

Hasil review terhadap rancangan awal RKPD yang meliputi kegiatan identifikasi prioritas program dan kegiatan, indikator kinerja program/kegiatan, tolok ukur atau target sasaran program/kegiatan, serta pagu indikatif yang dialokasikan untuk setiap program/kegiatan untuk SKPD yang bersangkutan, setelah proses perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan analisis kebutuhan dimana antara rumusan kegiatan dalam rancangan awal RKPD kesemuanya terdapat dalam rancangan RENJA SKPD.

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Berdasarkan hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan Tingkat Kota Makassar Tahun 2017, terdapat beberapa usulan dari masyarakat yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan yang menjadi tugas pokok dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebesar Rp. 851.460.000,

Setelah dilakukan penelaahan terhadap usulan Program dan Kegiatan tersebut dapat dikemukakan beberapa hal, sebagai berikut :

1. Usulan kegiatan yang masuk sebesar Rp. 893.460.000 terdiri dari 58 usulan kegiatan yang tersebar di beberapa kecamatan.
2. Dari usulan 58 kegiatan yang terakomodir pada Forum SKPD Kota Makassar sebanyak 53 usulan kegiatan atau sebesar 91,38% dengan nilai anggaran Rp. 851.460.000.
3. Usulan Kegiatan yang masuk didominasi oleh kegiatan-kegiatan yang merupakan penjabaran dari Program Peningkatan kesempatan Kerja sebanyak 3 usulan kegiatan, Program Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja sebanyak 38 usulan kegiatan dan Program Program Pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja & Produktifitas Ketenagakerjaan sebanyak 12 usulan kegiatan.

Adapun usulan hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan Tingkat Kota Makassar Tahun 2017 yang terakomodir di desk Forum SKPD Kota Makassar selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.7.

TABEL 2.7

BAB III

TUJUAN, SASARAN , PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 TELAAHAN TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL

Berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah membawa konsekuensi pada perubahan paradigma pemerintahan yang juga berimplikasi pada mekanisme perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Implikasi tersebut antara lain penyerahan sebagian besar kewenangan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah termasuk kewenangan dibidang Ketenagakerjaan yang menjadi urusan wajib dalam pemerintahan dan pembangunan daerah.

Kebijakan tersebut berimplikasi pada pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi tersebut secara structural mengacu kepada kebijakan Pemerintah Kota Makassar, namun secara fungsional tetap terkoordinasi dengan kebijakan Nasional Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan serta Instansi/Lembaga terkait lainnya.

Fungsi koordinatif ini di maksudkan agar program penanganan permasalahan ketenagakerjaan di Kota Makassar tetap sejalan dengan program dan kebijakan secara nasional dalam lintas daerah, mengingat penanganan permasalahan ketenagakerjaan tidak mengenal batas wilayah.

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sector penting bagi pembangunan ekonomi nasional, khususnya dalam upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk dan mengurangi jumlah penduduk miskin. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan menciptakan dan menerapkan berbagai program

pembangunan pada sektor ekonomi, yang berorientasi pada peningkatan keterampilan, perluasan kesempatan kerja melalui investasi dan menciptakan peluang-peluang usaha baru bagi penduduk.

Menghadapi era globalisasi dan perdagangan bebas permasalahan tenaga kerja akan berkaitan dengan pasar kerja dalam arti luas yang meliputi masalah kebutuhan dan penawaran tenaga kerja, kualitas tenaga kerja, upah tenaga kerja, serta segala dinamika lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Sebagai subjek pembangunan dimana Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Artinya penduduk usia kerja merupakan modal utama pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat yang harus dijamin haknya diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral yang mempunyai keterkaitan dengan sector lain, keterkaitan itu tidak hanya kepentingan tenaga kerja tetapi juga dengan kepentingan masyarakat, mencakup pula pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan tenaga kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial.

A. Telaahan Terhadap Kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan, dalam rangka mendukung visi, misi presiden, agenda dan sasaran pembangunan nasional merupakan bagian dari agenda dan sasaran pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang dan

pembangunan wilayah secara lebih terukur, maka ditetapkan sasaran strategis dan arah kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja dijabarkan dengan arah kebijakan sebagai berikut :
 - a. Harmonisasi, standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerjasama lintas sektor, lintas daerah dan lintas negara mitra bisnis dalam kerangka keterbukaan pasar;
 - b. Pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja;
 - c. Pengembangan Pola Pendanaan Pelatihan;
 - d. Penataan Lembaga Pelatihan berbasis kompetensi melalui pengelolaan program pelatihan yang komprehensif dengan mengembangkan lembaga pelatihan di tingkat pusat sebagai tempat pelatihan unggulan dan pendampingan bagi lembaga pelatihan provinsi, serta lembaga pelatihan provinsi menjadi unggulan dan pendampingan bagi lembaga pelatihan kabupaten/kota;
 - e. Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja memerlukan strategi sosialisasi program pelatihan secara lebih intensif dan ekstensif agar kualitas angkatan kerja siap memasuki pasar tenaga kerja.
 - f. Identifikasi dan memilih sektor/sub sektor yang nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja tinggi, sehingga menjadi fokus untuk dikembangkan.
2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, dijabarkan dengan arah kebijakan sebagai berikut :
 - a. Peningkatan akses angkatan kerja kepada sumber daya produktif melalui peningkatan keterampilan pekerja;

- b. Mendorong Pengembangan Ekonomi Produktif berbasis Masyarakat;
 - c. Fasilitasi mobilitas tenaga kerja internal dan eksternal, serta memfungsikan Pasar Tenaga Kerja;
 - d. Perlindungan Pekerja Migran.
3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, dijabarkan dengan arah kebijakan sebagai berikut :
- a. Meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial;
 - b. Mewujudkan sistem pengupahan yang adil;
 - c. Peningkatan program perlindungan sosial bagi pekerja/buruh;
 - d. Menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - e. Meningkatkan kualitas tata kelola persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi.
4. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan dijabarkan dengan arah kebijakan sebagai berikut :
- a. Mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. Meningkatkan kualitas teknik pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan dan K3;
 - c. Meningkatkan kontribusi penarikan pekerja anak dari bentuk terburuk pekerjaan untuk anak ;
 - d. Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan jamsostek melalui peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma waktu kerja, waktu istirahat, dan pengupahan, norma penempatan tenaga kerja Indonesia di dalam dan luar negeri, norma penggunaan tenaga kerja asing, norma pelatihan kerja, norma hubungan kerja dan kebebasan berserikat, norma

- jaminan sosial tenaga kerja melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;
- e. Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja perempuan dan norma kerja anak;
 - f. Meningkatkan kualitas pelayanan dan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - g. Mendorong peran yang efektif dari pemerintah daerah, terutama di wilayah industri.
5. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel;
 6. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan, dengan indikator kinerja sasaran strategis Peningkatan Kinerja Akuntabilitas Kementerian;
 7. Peningkatan kepuasan *stakeholders* dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan, dijabarkan dengan arah kebijakan sebagai berikut; dimana untuk point 5 sampai dengan point 7 arah kebijakan fungsi pendukung tersebut selaras dengan kebijakan nasional pengarusutamaan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan wilayah, serta pembangunan bidang aparatur negara. Maka dirumuskan 9 agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan yang disebut dengan **NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN**, yaitu :

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
2. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
3. Percepatan Sertifikasi Profesi;
4. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;

5. Penguatan Wirausaha Produktif;
6. Penciptaan Hubungan Industrial yang Sehat dan Produktif;
7. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
8. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
9. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Pernyataan 9 agenda prioritas pembangunan Kementerian Ketenagakerjaan memberikan arahan bagi seluruh daerah (provinsi/kabupaten/kota) di dalam menjalankan tugas dan fungsinya di bidang ketenagakerjaan.

B. Telaahan Terhadap Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan adalah :

“Terwujudnya Tenaga Kerja Dan Masyarakat Transmigrasi Yang Produktif Dan Kompetitif Dalam Rangka Mendukung Pilar Utama Pembangunan Nasional”

Dimana arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :

1. Kebijakan dalam pengembangan satuan kerja melalui pemberdayaan kelembagaan pemerintah sesuai amanat Perda No. 6 Tahun 2001.
2. Kebijakan pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, PP No. 38 Tahun 2007, Permenakertrans Nomor 21/MEN/IX/2009, Permenakertrans No. 12/MEN/VIII/2010, Permenakertrans No. 11 Tahun 2012.
3. Kebijakan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi, mendorong kesempatan kerja dan meningkatkan penempatan tenaga kerja sesuai amanat UUD

1945 pasal 27 ayat 2, UU No. 13 Tahun 2003 pasal 9-30, 31-38, UU No. 39 Tahun 2004.

4. Kebijakan dalam penerapan peraturan perundang-undangan dibidang HI yang ramah investasi dengan mempertimbangkan perlindungan bagi pengusaha dan pekerja sesuai amanat UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 3 Tahun 1992 pasal 88-89, 102-149, UU No. 2 Tahun 2004, PP No. 8 Tahun 2004, Kepmenakertrans No. 255/Men/2003, Kepmenakertrans No. 231/Men/2003.
5. Kebijakan penegakan hukum ketenagakerjaan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan UU NO. 13 Tahun 2003 pasal 67-87, 176-181.
6. Kebijakan dalam pengembangan kawasan transmigrasi fasilitasi pengerahan perpindahan dan penempatan serta peningkatan kualitas perencanaan pengembangan masyarakat transmigrasi dan masyarakat sekitarnya sesuai amanat UU No, 13 Tahun 1997.
7. Kebijakan peningkatan kualitas dan pengembangan sistem informasi melalui teknologi informasi sesuai amanat UU No. 13 Tahun 2003, pasal 7-8 , Inpres No. 3 Tahun 2003, tentang kebijakan dan strategi pengembangan e-govermen.
8. Kebijakan peningkatan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pembinaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan sesuai amanat UU No. 3 tahun 1951, UU No. 1 tahun 1970, UU No. 13 Tahun 2003. pasal 176 s/d 190, UU No. 21 Tahun 2000, dan Perpres No. 21 Tahun 2010.

Adapun untuk lebih jelasnya arah kebijakan nasional/provinsi dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1
Telaah Terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi

| No | Kebijakan Nasional/Provinsi | Sumber | Ket. |
|----|---|---|------|
| 1 | Harmonisasi, standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerjasama lintas sektor, lintas daerah dan lintas negara mitra bisnis dalam kerangka keterbukaan pasar | Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15 tahun 2015 | |
| 2 | Pengembangan program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja | tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagaker- | |
| 3 | Pengembangan Pola Pendanaan Pelatihan | jaan | |
| 4 | Penataan Lembaga Pelatihan berbasis kompetensi melalui pengelolaan program pelatihan yang komprehensif dengan mengembangkan lembaga pelatihan di tingkat pusat sebagai tempat pelatihan unggulan dan pendampingan bagi lembaga pelatihan provinsi, serta lembaga pelatihan provinsi menjadi unggulan dan pendampingan bagi lembaga pelatihan kabupaten/kota | Republik Indonesia | |
| 5 | Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja memerlukan strategi sosialisasi program pelatihan secara lebih intensif dan ekstensif agar kualitas angkatan kerja siap memasuki pasar tenaga kerja | | |
| 6 | Identifikasi dan memilih sektor/sub sektor yang nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja tinggi, sehingga menjadi fokus untuk dikembangkan | | |
| 7 | Peningkatan akses angkatan kerja kepada sumber daya produktif melalui peningkatan keterampilan pekerja | | |
| 8 | Mendorong Pengembangan Ekonomi Produktif berbasis Masyarakat | | |
| 9 | Fasilitasi mobilitas tenaga kerja internal dan eksternal, serta memfungsikan Pasar Tenaga Kerja | | |

| | | | |
|----|--|--------------------------------|--|
| 10 | Perlindungan Pekerja Migran | | |
| 11 | Meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial | | |
| 12 | Mewujudkan sistem pengupahan yang adil | | |
| 13 | Peningkatan program perlindungan sosial bagi pekerja/buruh | | |
| 14 | Menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial | | |
| 15 | Meningkatkan kualitas tata kelola persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi | | |
| 16 | Mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan | | |
| 17 | Meningkatkan kualitas teknik pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan dan K3 | | |
| 18 | Meningkatkan kontribusi penarikan pekerja anak dari bentuk terburuk pekerjaan untuk anak | | |
| 19 | Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan jamsostek melalui peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma waktu kerja, waktu istirahat, dan pengupahan, norma penempatan tenaga kerja Indonesia di dalam dan luar negeri, norma penggunaan tenaga kerja asing, norma pelatihan kerja, norma hubungan kerja dan kebebasan berserikat, norma jaminan sosial tenaga kerja melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan | | |
| 20 | Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja perempuan dan norma kerja anak | | |
| 21 | Meningkatkan kualitas pelayanan dan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja | | |
| 22 | Mendorong peran yang efektif dari pemerintah daerah, terutama di wilayah industri | | |
| 23 | Kebijakan dalam pengembangan satuan kerja melalui pemberdayaan kelembagaan pemerintah sesuai amanat Perda No. 6 Tahun 2001 | Rencana Strategis Dinas Tenaga | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 24 | Kebijakan pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, PP No. 38 Tahun 2007, Permenakertrans Nomor 21/MEN/IX/2009, Permenakertrans No. 12/MEN/VIII/2010, Permenakertrans No. 11 Tahun 2012 | Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan | |
| 25 | Kebijakan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi, mendorong kesempatan kerja dan meningkatkan penempatan tenaga kerja sesuai amanat UUD 1945 pasal 27 ayat 2, UU No. 13 Tahun 2003 pasal 9-30, 31-38, UU No. 39 Tahun 2004 | | |
| 26 | Kebijakan dalam penerapan peraturan perundang-undangan dibidang HI yang ramah investasi dengan mempertimbangkan perlindungan bagi pengusaha dan pekerja sesuai amanat UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 3 Tahun 1992 pasal 88-89, 102-149, UU No. 2 Tahun 2004, PP No. 8 Tahun 2004, Kepmenakertrans No. 255/Men/2003, Kepmenakertrans No. 231/Men/2003 | | |
| 27 | Kebijakan penegakan hukum ketenagakerjaan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan UU NO. 13 Tahun 2003 pasal 67-87, 176-181 | | |
| 28 | Kebijakan dalam pengembangan kawasan transmigrasi fasilitasi pengerahan perpindahan dan penempatan serta peningkatan kualitas perencanaan pengembangan masyarakat transmigrasi dan masyarakat sekitarnya sesuai amanat UU No, 13 Tahun 1997 | | |
| 29 | Kebijakan peningkatan kualitas dan pengembangan sistem informasi melalui teknologi informasi sesuai amanat UU No. 13 Tahun 2003, pasal 7-8 , Inpres No. 3 Tahun 2003, tentang kebijakan dan strategi pengembangan e-govermen | | |
| 30 | Kebijakan peningkatan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan melalui peningkatan kualitasdan kuantitas | | |

| | |
|--|--|
| pembinaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan sesuai amanat UU No. 3 tahun 1951, UU No. 1 tahun 1970, UU No. 13 Tahun 2003. pasal 176 s/d 190, UU No. 21 Tahun 2000, dan Perpres No. 21 Tahun 2010 | |
|--|--|

3.2 TUJUAN DAN SASARAN RENJA DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR

Rencana Kerja Dinas Tenaga kerja Kota Makassar tidak terlepas dari upaya mewujudkan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja. Sebagaimana yang tercantum dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2014-2019, dimana disebutkan bahwa Visi Dinas Tenaga Kerja adalah: **“Mewujudkan Ketenagakerjaan yang Mandiri, Berdaya Saing, Harmonis dan Sejahtera untuk Semua”**. Makna dari visi tersebut adalah 4 buah gambaran kondisi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yaitu menciptakan ketenagakerjaan yang mandiri, ketenagakerjaan yang berdaya saing, ketenagakerjaan yang harmonis dan ketenagakerjaan yang sejahtera.

Dengan terjadinya perubahan eksistensi pengawasan ketenagakerjaan dimana Pemerintah pusat melimpahkan penyelenggaraan penataan dan pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan tidak lagi menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten dan kota tetapi menjadi tanggungjawab pemerintah daerah provinsi maka misi ke 3 yang merupakan penjabaran dari pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan sudah tidak relevan untuk diimplementasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Sesuai Peraturan Wali Kota Makassar No. 90 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan maka ditetapkan 3 misi sebagai sebagai upaya mendefinisikan cara untuk mewujudkan visi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja untuk Mengisi dan Memperluas Peluang serta Kesempatan Kerja melalui Pemberdayaan Usaha Mandiri.**

Misi ini mencakup upaya dalam memberikan penempatan tenaga kerja, peluang dan pemerataan kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, mengintegrasikan sistem/jejaring informasi pasar kerja yang efektif, pemberdayaan usaha mandiri, pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat, mengembangkan dan memelihara jiwa kewirausahaan. Misi ini diarahkan untuk mewujudkan pokok visi “ketenagakerjaan yang Mandiri dan Sejahtera”.

2) Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja melalui Pelatihan Kerja yang Berbasis Kompetensi dan Pengembangan Produktifitas Tenaga Kerja.

Misi ini mencakup upaya dalam memberikan pelatihan keterampilan berbasis kompetensi, pemagangan, peningkatan kemampuan dan keahlian tenaga kerja,. Misi ini diarahkan untuk mewujudkan pokok visi “tenaga kerja yang berdaya saing”

3) Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis, Berkeadilan, Bertanggung Jawab dan Berkelanjutan.

Misi ini mencakup upaya dalam hal menciptakan suasana dan etika kerja yang kondusif dan saling menunjang antar pengusaha dan pekerja dengan meletakkan keseimbangan hak dan kewajiban yang dilandasi dengan hubungan Industrial. Misi ini diarahkan untuk mewujudkan pokok visi “ketenagakerjaan harmonis dan sejahtera”

Untuk adanya kesatuan pandang dalam rangka melaksanakan misi untuk pencapaian visi dinas dirumuskan tujuan dan sasaran sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja serta mengacu pada strategi pembangunan daerah Kota Makassar sebagaimana Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Makassar tahun 2014-2019. Tujuan adalah penjabaran dari kenyataan misi yang merupakan hasil akhir yang akan dicapai kurun waktu 5 tahun. Adanya tujuan ini maka fokus kinerja dinas dapat dipertajam dan memberikan arah untuk sasaran yang diharapkan. Dari misi yang telah ditetapkan maka dapat disusun

tujuan dan sasaran perencanaan pembangunan jangka menengah Dinas Tenaga Kerjasebagai berikut:

1) Misi 1 : Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja untuk Mengisi Peluang Kerja serta Memperluas Kesempatan Kerja melalui Pemberdayaan Usaha Mandiri

Tujuan : Mewujudkan penempatan tenaga kerja serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri

Sasaran : Terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha

2. Misi 2 : Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja melalui Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi dan Pengembangan Produktifitas Tenaga Kerja.

Tujuan : Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja

Sasaran : Terwujudnya tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing.

3. Misi 3 : Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggung jawab dan berkelanjutan

Tujuan : Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis serta Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.

Sasaran yang diharapkan dari tujuan di atas sebagai berikut :

- a. Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha
- b. Meningkatnya kesejahteraan pekerja

Dalam perjalanan pelaksanaan program dan kegiatan pada kurun waktu 2014-2016 telah terjadi berbagai perubahan strategis. Terjadinya perubahan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang secara prinsip mengatur eksistensi pengawasan ketenagakerjaan

yang ditarik dari sistem desentralisasi ke dekonsentrasi. Pemerintah pusat melimpahkan penyelenggaraan penataan dan pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan tidak lagi menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten dan kota tetapi menjadi tanggungjawab pemerintah daerah provinsi.

Dengan terbitnya Undang-Undang di atas maka terjadinya perubahan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berganti menjadi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Dengan terjadinya perubahan kebijakan pengawasan ketenagakerjaan maka terjadinya perubahan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Makassar Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan yang berimplikasi pada perubahan nomenklatur Dinas dan bidang kerja. Dinas Tenaga Kerja berganti nama menjadi Dinas Ketenagakerjaan, Bidang Perencanaan, Perluasan & Penempatan Tenaga Kerja berganti nama menjadi Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Kerja menjadi Bidang Pelatihan Kerja, Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Syarat-Syarat Kerja dan Kesejahteraan menjadi Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sedangkan pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan sudah menjadi tanggungjawab Pemerintah Daerah Provinsi sehingga Bidang Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan sudah tidak relevan.

Sesuai hasil evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dimana Dinas Ketenagakerjaan masuk dalam kategori dinas type A dan dianggap sangat perlunya menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berkompeten maka di bentuk bidang baru yaitu Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktifitas.

Maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menetapkan beberapa kebijakan yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang layak di sektor formal dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri
2. Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja di sektor informal yang produktif dan remuneratif perluasan kesempatan kerja di sektor informal
3. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.
4. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal
5. Peningkatan keterampilan, kompetensi dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing
6. Memberikan pelayanan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial
7. Memberikan pemahaman tentang Peraturan Ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja
8. Mewujudkan sistem pengupahan yang adil
9. Meningkatkan kualitas tata kelola persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi
10. Peningkatan program perlindungan sosial bagi pekerja/buruh

3.3 Program dan Kegiatan

Dengan adanya perubahan struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sesuai dengan Peraturan Walikota Makassar 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dimana susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan terdiri dari 4 bidang yaitu :

1. Bidang Pelatihan Kerja, yang awalnya merupakan bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja.
2. Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas, dimana merupakan bidang baru.
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, yang awalnya merupakan bidang Penempatan, Perluasan dan Perencanaan Tenaga Kerja.
4. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang awalnya merupakan bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.

Sehubungan pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan sudah dialihkan pada Pemerintahan Provinsi maka bidang Pengawasan Ketenagakerjaan tidak terdapat lagi dalam struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Dengan adanya perubahan struktur organisasi maka dalam menjalankan fokus arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yang diimplementasikan dalam bentuk program prioritas utama juga mengalami perubahan. Adapun program prioritas utama Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yaitu Program Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja; Program Pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja dan Produktifitas Ketenagakerjaan; Program Peningkatan Kesempatan Kerja serta Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan. Sedangkan Program Perlindungan dan Pengembangan Sistem Pengawasan sudah tidak dilaksanakan.

Arah kebijakan dan strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2014-2019 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan serta sesuai dengan misi 1 (pertama) Walikota dan Wakil Walikota terpilih yaitu “Merekonstruksi Nasib Rakyat Menjadi Masyarakat Sejahtera Standar Dunia”. Arah kebijakan dilaksanakan melalui berbagai program prioritas RPJMD 2014-2019 Kota Makassar yang mencakup bidang ketenagakerjaan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja; meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja; serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial, Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 4 (empat) urusan wajib yang dirumuskan berdasarkan:

1. Usulan Masyarakat melalui proses musrenbang dan forum SKPD dibawah koordinasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Makassar.
2. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2014-2019.
3. Rumusan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Makassar Tahun 2018.

Adapun faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan.

- a. Pencapaian visi dan misi kepala daerah,
- b. Pencapaian SDGs,
- c. Pengentasan kemiskinan,
- d. Pencapaian SPM,
- e. Pendayagunaan potensi ekonomi daerah

Uraian garis besar mengenai rekapitulasi Rencana Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Tahun Anggaran 2018, adalah sebagai berikut :

1. Pembangunan bidang ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga kerja Kota Makassar Tahun Anggaran 2017 direncanakan dalam 9 Program (4 Program Urusan Wajib dan 5 Program Penunjang) yang dijabarkan dalam 89 Kegiatan terdiri dari 38 kegiatan penunjang dan 51 kegiatan urusan wajib.
2. Lokasi program dan kegiatan tersebar pada semua Kecamatan se Kota Makassar, yang secara lebih spesifik kelompok sasaran yang dituju adalah para pencari kerja, tenaga kerja/buruh, organisasi

pekerja/buruh, perusahaan, lembaga pelatihan kerja, serta masyarakat umum lainnya yang membutuhkan pelayanan di bidang ketenagakerjaan.

3. Total kebutuhan dana/pagu indikatif yang dibutuhkan untuk tahun anggaran 2018, adalah : Rp. 18.856.059.000-, dimana dari usulan hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan Tingkat Kota Makassar sebanyak 58 usulan kegiatan yang terakomodir oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebanyak 53 usulan kegiatan.
4. Rumusan kegiatan sesuai dengan rancangan awal RKPD

Adapun Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Tahun 2018 dan Prakiraan Maju Tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar adalah sesuai tabel 3.2 berikut :

BAB IV

P E N U T U P

4.1. CATATAN KETERSEDIAAN ANGGARAN

Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2018 berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional tahunan yang disusun berdasarkan Prioritas Pembangunan Daerah dalam RKPD Kota Makassar Tahun 2018 dan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2014-2019. Selain itu RENJA juga sebagai landasan operasional perencanaan taktis tahunan yang isinya lebih memusatkan pada arah, tujuan, sasaran, program dan kegiatan jangka pendek. RENJA sebagai dokumen perencanaan, memuat program dan kegiatan prioritas yang harus dijalankan dan diarahkan pada proses perencanaan dalam menentukan arah dan kebijakan pembangunan yang langsung menyentuh kebutuhan dasar masyarakat melalui perencanaan pembangunan yang berkualitas dan professional dengan ditunjang sumber daya manusia yang berpikir sistematis/rasional, produktif, berdisiplin, bekerja efisien dan efektif.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam menyusun Rencana Kerja untuk tahun anggaran yang sedang disusun dengan mengacu pada prioritas pembangunan Kota Makassar dan pagu indikatif yang ditetapkan pada RKPD Kota Makassar tahun 2018.

Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018 memuat kebijakan, program, dan kegiatan yang dilengkapi sasaran kinerja dengan menggunakan pagu indikatif untuk tahun anggaran yang sedang disusun dan prakiraan maju untuk tahun anggaran berikutnya.

Penyusunan anggaran berbasis kinerja dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut.

4.2. KAIDAH-KAIDAH PELAKSANAAN

Pelaksanaan penyusunan serta penetapan program dan kegiatan pembangunan di dalam Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar Tahun 2018 bertujuan untuk meningkatkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang mandiri, berdaya Saing, harmonis dan sejahtera. Program dan kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran pembangunan tahun 2018, di dalam pelaksanaannya harus menerapkan prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas dan partisipasi. Sehubungan hal tersebut, ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan yang ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018, harus dilaksanakan secara konsisten, tertib dan terpadu melalui kerjasama dan koordinasi antar Sekretariat dan Bidang.
2. Dalam mempercepat perencanaan yang aspiratif upaya keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan perlu terus ditingkatkan, mulai dari tahapan perencanaan sampai pelaksanaan pembangunan, sehingga diharapkan mereka mempunyai rasa memiliki dan bertanggungjawab terhadap hasil-hasil pembangunan yang telah dilaksanakan.
3. Penyusunan Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018 adalah dokumen perencanaan tahunan dalam upaya sinkronisasi dan sinergitas pelaksanaan setiap kebijakan dari Pemerintah Kota Makassar, Kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, serta Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018, di dalam proses penyusunannya harus memperhatikan/ mepedomani dokumen-dokumen perencanaan yang ada di atasnya diantaranya (RPJMN, RPJPD Kota Makassar, RKPD Kota Makasssar, Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar tahun 2014-2019.

5. Rencana Kerja (RENJA) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018, harus menjadi dasar bagi pelaksanaan perencanaan pembangunan tahun berikutnya.

4.3. RENCANA TINDAK LANJUT

Transparansi dalam proses perencanaan pembangunan merupakan salah satu syarat dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang harus diikuti, diketahui dan dipahami oleh masyarakat. Agar setiap keputusan/kebijakan publik dapat diterima dan dilaksanakan secara efektif, maka masyarakat harus dilibatkan sejak awal baik dalam proses perencanaan maupun perumusan kebijakannya, sehingga aspirasi dan kepentingannya terakomodasi di dalam kebijakan tersebut, dengan kata lain pembangunan berdasarkan partisipasi masyarakat atau pembangunan partisipatif. Transparansi sangat berkaitan dengan sistem informasi dan komunikasi serta merupakan prasarat demokratisasi dalam proses pengambilan keputusan publik. Berdasarkan hal tersebut di atas, partisipasi masyarakat yang luas dalam perumusan kebijakan publik akan membutuhkan komitmen yang tinggi dalam implementasinya, maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Terwujudnya partisipasi aktif masyarakat/swasta dalam kegiatan pembangunan.
2. Perlu peningkatan kapasitas SDM aparatur untuk melaksanakan janji dalam memperbaiki kualitas dan kinerja pelayanan publik.
3. Seluruh bidang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan yang telah dituangkan dalam Rencana Kerja tahun 2018 wajib mengupayakan agar setiap target kinerja sesuai indikator dapat tercapai.
4. Melakukan upaya perbaikan yang berkesinambungan dengan melakukan monitoring dan evaluasi Rencana Kerja.

5. Penetapan prioritas pembangunan yang merupakan upaya penjabaran dari visi dan misi SKPD diharapkan akan lebih terkoordinasi, terintegrasi dan sinergis serta berkelanjutan.