



# LAKIP 2018

**PEMERINTAH KOTA PEKANBARU**

**DINAS TENAGA KERJA**

*TAHUN 2018*



## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2018 ini merupakan pertanggungjawaban kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mencapai sasaran strategis yang telah disusun sebelumnya dan untuk memberikan umpan balik dalam meningkatkan kinerja berikutnya.

LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018 disusun melalui pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah tertuang dalam Rencana Strategis Tahun 2017 – 2022, dengan membandingkan antara target dan hasil kinerja. Adapun Realisasi pencapaian target pada tahun 2018 sebagaimana diterangkan dalam tabel di bawah ini :

Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)  
Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru s/d Tahun 2018

No	Indikator Kinerja Utama	Target Akhir Renstra	IKU 2018 (%)		Capaian s.d 2018
			Target	Realisasi	
1.	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat	71,57%	67,44%	62,83%	93,16% Sangat Tinggi
2.	Persentase Penempatan Tenaga Kerja terdaftar yang ditempatkan	45,00%	41,00%	25,34%	61,80% Sedang
3.	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama & Anjuran	99,00%	79,00%	94,32%	199,39% Sangat Tinggi
4.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Tenaga Kerja	87	83	88,35	106,45% Sangat Tinggi
5.	Nilai evaluasi AKIP Dinas Tenaga Kerja	A	B	B	100% Sangat Tinggi



---

Dari 5 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2018, empat indikator menunjukkan capaian Sangat Tinggi dan satu indikator menunjukkan capaian rendah. Tercapainya pelaksanaan urusan tersebut tentunya tidak lepas dari dukungan penyusunan rencana kerja dan penganggaran serta kerja keras para stakeholder.



## KATA PENGANTAR

Sebagai sebuah organisasi perangkat daerah, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru semakin dituntut untuk mewujudkan keberhasilan pencapaian tugas pokok dan fungsinya. Keberhasilan sebuah organisasi perangkat daerah akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan dalam menyampaikan informasi secara terbuka, seimbang dan merata bagi semua pihak yang berkepentingan.

Melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2018 ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyampaikan pertanggungjawaban dan menjelaskan tingkat keberhasilan selama tahun 2018. Karena Lakip merupakan salah satu instrumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

LAKIP ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dengan adanya laporan akuntabilitas kinerja ini kami berharap dapat memperoleh umpan balik untuk peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru kedepannya.

Pekanbaru, Januari 2019  
KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA PEKANBARU

dto

**Ir. JOHNNY S, MT**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19600607 198603 1 012



## DAFTAR ISI

Ringkasan Eksekutif .....	i
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	iv
Daftar Tabel .....	v
Daftar Gambar .....	vi
<b>BAB. I</b> <b>PENDAHULUAN</b>	
1.1 Gambaran Umum .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	4
1.3 Struktur Organisasi, Tugas Pokok & Fungsi .....	6
1.4 Isu Strategis .....	40
1.5 Ruang Lingkup & Sistematis .....	42
<b>BAB.II</b> <b>PERENCANAAN KINERJA</b>	
2.1 Indikator Kinerja Utama .....	45
2.2 Rencana Strategis .....	46
2.3 Tujuan dan Sasaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2017-2022 .....	47
2.4 Strategi dan Arah Kebijakan .....	49
2.5 Perjanjian Kinerja 2018 .....	50
<b>BAB.III</b> <b>AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
3.1 Capaian Kinerja Organisasi .....	52
3.1.1 Kerangka Pengukuran Kinerja .....	52
3.1.2 Capaian Indikator Kinerja .....	53
3.2 Analisis Pencapaian Kinerja .....	55
3.2.1 Analisis Capaian Kinerja Sasaran Pertama .....	56
3.2.2 Analisis Capaian Kinerja Sasaran Kedua .....	63
3.2.3 Analisis Capaian Kinerja Sasaran Ketiga .....	64
3.3 Akuntabilitas Keuangan .....	65
3.3.1 Program Kegiatan Penunjang Pencapaian Pernyataan Kinerja .....	66
3.3.2 Realisasi Anggaran sesuai dengan Dokumen perjanjian kinerja .....	69
3.4 Prestasi dan Penghargaan .....	71
3.5 Penggunaan Sumber Daya .....	79
3.6 Permasalahan dan Solusi .....	85
<b>BAB.IV</b> <b>P E N U T U P</b>	87
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Target Indikator Kinerja Utama Kota Pekanbaru Urusan Ketenagakerjaan.....	45
Tabel 2.2	Tabel Keterkaitan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sesuai dengan Renstra 2017-2022 .....	48
Tabel 2.3	Strategi, Kebijakan Umum dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan .....	49
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018 .....	50
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	53
Tabel 3.2	Capaian Indikator Kinerja Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2018 .....	54
Tabel 3.3	Analisis Pencapaian Sasaran Pertama .....	56
Tabel 3.4	Presentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat.....	58
Tabel 3.5	Presentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan Tahun 2018 .....	60
Tabel 3.6	Presentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran Tahun 2018.....	62
Tabel 3.7	Analisis Pencapaian Sasaran Kedua .....	63
Tabel 3.8	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018 .....	64
Tabel 3.9	Analisis Pencapaian Sasaran Ketiga .....	64
Tabel 3.10	Pagu dan Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018 .....	66
Tabel 3.11	Program Kegiatan Penunjang Pencapaian Pernyataan Kinerja tahun 2018 .....	67
Tabel 3.12	Penyerapan Anggaran pada setiap Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sesuai dengan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018 .....	70
Tabel 3.13	Daftar Pegawai Menurut Golongan Tahun 2018 .....	80
Tabel 3.14	Daftar Pegawai Menurut Tingkat Eselon Tahun 2018 .....	80
Tabel 3.15	Daftar Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2018 .....	81
Tabel 3.16	Jenis Pendidikan dan Pelatihan serta Bimbingan Teknis yang telah diperoleh Pegawai Tahun 2018 .....	82
Tabel 3.17	Daftar Inventaris Disnaker Kota Pekanbaru Tahun 2018 .....	84



---

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Persentase Pencapaian IKU s/d Tahun 2018 .....	55
Gambar 2.2 Grafik Daftar Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan s/d Desember Tahun 2018.....	81



---

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum**

Peningkatan pelaksanaan pemerintahan yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Intruksi Presiden nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Selanjutnya, berkaitan dengan penyusunan penetapan kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diterbitkan pula Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selaku unsur pembantu kepala daerah, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Melalui pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang senantiasa berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kota Pekanbaru, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya





mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan kondisinya dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup pemerintahan kota, propinsi dan nasional. Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak.

Berkenaan dengan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaran negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka diterbitkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam salah satu pasalnya menyatakan bahwa azas-azas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan negara, azas kepentingan umum, azas keterbukaan, azas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas.

Azas akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan



(disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan kinerja dipergunakan sebagai :

- a) Sarana/instrumen penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat;
- b) Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dan fungsi-fungsi manajemen kinerja secara taat asas (konsisten);
- c) Cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan;
- d) Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi/unit kerja dalam menjalankan misi, tugas/jabatan, sehingga dapat dijadikan faktor utama dalam evaluasi kebijakan, program kerja, struktur organisasi, dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja; dan
- e) Cara dan sarana untuk mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, mekanisme pelaporan, metode kerja, dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan.

Penyusunan LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan,



berdasarkan pengukuran kinerja tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

## **1.2 Landasan Hukum**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini disusun berdasarkan :

- a) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil Dalam Lingkungan Provinsi Sumatera Tengah; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19);
- b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- c) Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- d) Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistim Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- e) 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);
- f) 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5879);
- g) 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);
  - h) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82);
  - i) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 4737);
  - j) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19).
  - k) 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);
  - l) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  - m) Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;



- n) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan PP Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- o) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- p) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru;
- q) Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2017 – 2022;
- r) Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

### **1.3 Tugas Pokok dan Fungsi serta Struktur Organisasi,**

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan salah satu unsur pelaksana Otonomi Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, dan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 tahun 2016 Tentang Kedudukan,



Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru adalah “ **Melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota di Bidang Tenaga Kerja** ”.

Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja mengacu pada Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 99 Tahun 2016, rincian tugas pokok dan fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Pekanbaru sebagai berikut :

### **1. Kepala Dinas**

Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas mendukung tugas Walikota Pekanbaru dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan Kebijakan Daerah Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a) Perencanaan dan perumusan kebijakan bidang ketenagakerjaan;
- b) Penyelenggaraan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan;
- c) Pengarahan pelaksanaan tugas bidang ketenagakerjaan;
- d) Perumusan Visi dan Misi serta Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru;
- e) Penerapan dan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang ketenagakerjaan;
- f) Pengkoordinasian perencanaan bidang ketenagakerjaan;



- g) Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional dibidang ketenagakerjaan;
- h) Pembagian tugas dan pemberian petunjuk;
- i) Pengevaluasian & pelaporan pelaksanaan tugas;
- j) Pelaksanaan tugas-tugas lain;

## **2. Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja di bidang ketatausahaan, kepegawaian, perencanaan, program dan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud Sekretaris menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan, Perumusan dan Pelaksanaan program kerja kesekretariatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Pengkoordinasian penyusunan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru;
- c) Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, penatausahaan aset dan perlengkapan serta menyusun program;
- d) Pelaksanaan tugas mewakili kepala dinas apabila yang bersangkutan berhalangan atau tidak berada ditempat;
- e) Pelaksanaan koordinasi dan pengarahan kegiatan sub bagian-sub bagian;



- f) Pengkoordinasian dan Pelaksanaan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan;
- g) Pengkoordinasian, pembinaan, perumusan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban;
- h) Pengkoordinasian dan pembinaan pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor;
- i) Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional tata usaha, sandi, telekomunikasi, rumah tangga, perlengkapan, kepegawaian, keuangan dan penatausahaan aset dan penyusunan program;
- j) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- k) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- l) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- m) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- n) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- o) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- p) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.





---

Sekretariat terdiri dari :

(1) Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum mempunyai rincian tugas merencanakan, menyusun, merumuskan dan melaksanakan program kerja Sub Bagian Umum dan kepegawaian berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas Sub Bagian Umum menyelenggarakan fungsi :

- a) Perumusan dan pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, tata usaha, umum, perlengkapan dan rumah tangga serta kearsipan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku;
- b) Pelaksanaan kegiatan, penghimpunan dan sosialisasi peraturan
- c) perundang-undangan, dokumentasi serta pengolahan data dan informasi Sub Bagian Umum;
- d) Pelaksanaan urusan keprotokolan, koordinasi dengan instansi terkait sesuai bidang tugasnya serta pelayanan hubungan masyarakat;
- e) Pelaksanaan kegiatan pelayanan ruang pimpinan, tamu pimpinan, upacara-upacara dan rapat-rapat dinas;
- f) Pengelolaan perjalanan dinas dan operasional rumah tangga dinas;
- g) Pengelolaan barang milik daerah meliputi perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, penyaluran, penggunaan, pemanfaatan dan pengamanan serta pemeliharaan barang milik daerah;



- 
- h) Pengumpulan data dan informasi untuk pengembangan dan kebutuhan sarana dan prasarana;
  - i) Pelaksanaan fasilitasi pengadaan barang dan jasa;
  - j) Pengurusan penggunaan dan pemeliharaan Barang Milik Daerah (BMD);
  - k) Perumusan dan mengkoordinasikan kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan di lingkungan Dinas;
  - l) Pengolahan data pegawai, formasi pegawai, mutasi pegawai, latihan pegawai, ujian dinas, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, menyusun Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan registrasi PNS serta pengarsipan penilaian prestasi kerja PNS di lingkungan Dinas;
  - m) Penyusunan dan melaksanakan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Sub Bagian Umum;
  - n) Pendistribusian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
  - o) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
  - p) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
  - q) Memfasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;



- r) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- s) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- t) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## (2) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai rincian tugas merencanakan dan melaksanakan program kerja Sub Bagian Keuangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a) Perumusan dan pelaksanaan pengelolaan keuangan dan penatausahaan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b) Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana dan program kerja serta merumuskan Rencana Kerja Tahunan (RKT), penetapan kinerja, Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA), laporan realisasi fisik program pembangunan, laporan tahunan dan laporan kinerja dinas;
- c) Perumusan dan pelaksanaan pengendalian dan pelaporan;
- d) Perumusan, pelaksanaan dan menghimpun petunjuk teknis yang berhubungan dengan penyusunan program;



- e) Pelaksanaan fasilitasi dan menyusun tindak lanjut laporan masyarakat, temuan pemeriksa fungsional dan pengawasan lainnya;
- f) Pelaksanaan verifikasi serta meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP);
- g) Penyiapan Surat Perintah Membayar (SPM);
- h) Pelaksanaan verifikasi harian atas penerimaan;
- i) Pelaksanaan verifikasi laporan pertanggungjawaban (SPJ) Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran;
- j) Pelaksanaan dan penyiapan akuntansi dan laporan keuangan dinas;
- k) Penatausahaan aset meliputi pembukuan, inventarisasi dan pelaporan barang milik daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- l) Penyimpanan terhadap dokumen dan bukti kepemilikan barang milik daerah selain tanah dan/atau bangunan;
- m) Penyusunan dan melaksanakan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Sub Bagian Keuangan;
- n) Pendistribusian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- o) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- p) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;



- q) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- r) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- s) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- t) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **3. Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas**

Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pembinaan pelatihan dan produktivitas.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan, perumusan dan pelaksanaan bahan kebijakan Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Penyusunan rencana dan program kegiatan Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Pengkoordinasian pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);



- 
- d) Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
  - e) Pengkoordinasian peningkatan kompetensi sumberdaya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
  - f) Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
  - g) Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
  - h) Pengkoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
  - i) Pengkoordinasian pengukuran produktivitas tingkat Kota Pekanbaru;
  - j) Pengkoordinasian pemantauan tingkat produktivitas;
  - k) Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Bidang Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja;
  - l) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
  - m) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
  - n) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
  - o) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
  - p) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;



- q) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- r) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;.

Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas terdiri dari :

(1) Seksi Standarisasi, Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan

Seksi Standarisasi, Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam melaksanakan sub urusan standarisasi, kompetensi dan kelembagaan pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Standarisasi, Kompetensi dan Kelembagaan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Standarisasi dan Kelembagaan Pelatihan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Pengumpulan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan;
- c) Perencanaan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- d) Pelaksanaan menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- e) Perancangan kesiapan materi pelatihan kerja;



- f) Pemimpinan kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;
- g) Pengumpulan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- h) Penyusunan kebutuhan sumberdaya manusia dalam pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- i) Penyusunan kesiapan sarana dan prasarana perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- j) Penentuan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;
- k) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Standarisasi dan Kelembagaan Pelatihan;
- l) Pemberian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- m) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- n) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- o) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- p) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;





- q) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- r) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

## (2) Seksi Pelatihan dan Pemagangan

Seksi Pelatihan dan Pemagangan mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam melaksanakan sub urusan pelatihan dan pemagangan.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pelatihan dan Pemagangan di bidang Pembinaan Pelatihan dan menyelenggarakan fungsi:

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Pelatihan dan Pemagangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Penyiapan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
- c) Penyiapan program pelatihan;
- d) Penyiapan sarana dan prasarana pelatihan;
- e) Penyiapan instruktur dan tenaga pelatihan;
- f) Penyiapan calon peserta pelatihan kerja;
- g) Pembuatan konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja;
- h) Penyiapan pelaksanaan peningkatan profesionalisme kepelatihan dan instruktur latihan kerja;
- i) Pelaksanaan legalisasi sertifikat lulusan pelatihan kerja;



- j) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Pelatihan dan Permagangan;
- k) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- l) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- m) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- n) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- o) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- p) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- q) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

### (3) Seksi Produktivitas

Seksi Produktivitas mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dalam melaksanakan sub urusan produktivitas.



Dalam melaksanakan tugas Seksi Produktivitas menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Produktivitas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Penyiapan promosi peningkatan produktivitas;
- c) Penyiapan sumber daya manusia bidang konsultasi dan produktivitas;
- d) Penyiapan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
- e) Pelaksanaan pemantauan peningkatan produktivitas;
- f) Penyiapan sumberdaya manusia bidang pengukuran produktivitas;
- g) Penyiapan data dan metode pengukuran produktivitas;
- h) Perencanaan pemantauan tingkat produktivitas;
- i) Perencanaan program kegiatan yang berkaitan sebagai kegiatan pembinaan, pelatihan dan sosialisasi tentang tenaga kerja;
- j) Penyiapan bimbingan pelatihan di bidang manajerial dan produktivitas serta program sertifikasi dalam rangka meningkatkan kemampuan berusaha;
- k) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Produktivitas;
- l) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;



- m) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- n) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- o) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- p) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- q) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- r) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

#### **4. Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja**

Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan dan Kesempatan Kerja mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan, Perumusan dan pelaksanaan bahan kebijakan Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan kesempatan Kerja berdasarkan



ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- b) Penyusunan rencana dan program kegiatan Pembinaan Penempatan dan Perluasan kesempatan Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Pengkoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d) Pengkoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- e) Pengkoordinasian perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- f) Verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- g) Pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- h) Pengkoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia;
- i) Pengkoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri;
- j) Pengkoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- k) Pengkoordinasian penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan;



- 
- l) Pengkoordinasian pelayanan, pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
  - m) Pelaksanaan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna;
  - n) Pelaksanaan penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kab/kota dalam 1 (satu) daerah kab/kota;
  - o) Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan kesempatan Kerja;
  - p) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
  - q) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
  - r) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
  - s) Pelaksanaan tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
  - t) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
  - u) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;



- v) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;.

Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan dan Kesempatan Kerja terdiri dari :

(1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan sub urusan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan tenaga kerja asing.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- c) Pengelolaan penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- d) Perencanaan, pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- e) Perencanaan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja;



- 
- f) Perencanaan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja;
  - g) Pembuatan rencana kerja tentang perantaraan kerja dalam pelayanan kerja;
  - h) Perencanaan sumber daya manusia pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
  - i) Penyusunan kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
  - j) Penyusunan rencana pemantauan dan evaluasi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
  - k) Perumusan, pembinaan dan pemantauan serta pelayanan persetujuan Bursa Kerja Khusus (BKK);
  - l) Pelaksanaan pameran Bursa Kerja / Job Fair dan memberikan rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran Bursa Kerja / Job Fair skala Kota Pekanbaru;
  - m) Penyusunan kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
  - n) Pemantauan dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
  - o) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing;





- p) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- q) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- r) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- s) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis untuk meningkatkan produktivitas kerja;
- t) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- u) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- v) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

## (2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan sub urusan penempatan tenaga kerja luar negeri.



Dalam melaksanakan tugas Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- c) Penyusunan kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- d) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- e) Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri;
- f) Penyiapan sarana dan prasarana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri;
- g) Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- h) Penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan;
- i) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan;



- 
- j) Penyusunan kebutuhan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
  - k) Penyiapan sarana dan prasarana pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
  - l) Pemantauan dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
  - m) Penyiapan sumber daya manusia untuk pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna;
  - n) Penyiapan sarana dan prasarana pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna;
  - o) Pemantauan dan mengevaluasi pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna;
  - p) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
  - q) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
  - r) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
  - s) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
  - t) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku;



- u) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- v) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- w) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

### (3) Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja

Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan sub urusan perluasan dan pengembangan kesempatan kerja.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Perencanaan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c) Perencanaan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;



- 
- d) Pembuatan rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
  - e) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan kerja;
  - f) Pelaksanaan kegiatan perluasan dan pengembangan kesempatan kerja yang meliputi pelaksanaan kegiatan Padat Karya, Teknologi Tepat Guna, Tenaga Kerja Mandiri dan Kewirausahaan;
  - g) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
  - h) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
  - i) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
  - j) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
  - k) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
  - l) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
  - m) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;.



---

## **E. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan, Perumusan dan pelaksanaan bahan kebijakan Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Penyusunan rencana dan program kegiatan Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah Kota Pekanbaru;
- d) Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah Kota Pekanbaru;
- e) Pengkoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah Kota Pekanbaru;
- f) Pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;



- g) Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- h) Pengkoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- i) Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek;
- j) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- k) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- l) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- m) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- n) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data dan laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- o) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- p) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari :



(1) Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit

Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan syarat-syarat kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Syarat-syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Penyiapan sumber daya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- c) Penyiapan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan diperusahaan melalui PK, PP, PKB, Kepmen nomor 19 Tahun 2012 dan lembaga kerja sama Bipartit;
- d) Pembuatan konsep pendaftaran perjanjian kerja bersama di Kota Pekanbaru;
- e) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional Seksi Syarat- Syarat Kerja dan Lembaga Kerjasama Bipartit;
- f) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;





- g) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- h) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- i) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- j) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- k) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- l) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

(2) Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja

Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja mempunyai tugas membantu Kepada Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja berdasarkan ketentuan peraturan



perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- b) Penyiapan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c) Penyiapan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- d) Penyiapan penyusunan bahan penetapan upah minimum Kota Pekanbaru dan Sektoral;
- e) Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja;
- f) Pencatatan Organisasi Pekerja/Buruh (SP/SB) dan melaporkannya kepada Propinsi;
- g) Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB) di Kota Pekanbaru;
- h) Penetapan Organisasi Perusahaan dan Organisasi Pekerja/Buruh dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
- i) Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan organisasi pengusaha dalam rangka pemberdayaan lembaga ketenagakerjaan (Dewan Pengupahan, LKS Tripartit dan Upah Bongkar Muat)
- j) Pemeliharaan peserta Jaminan Sosial Tenaga kerja di wilayah Kota Pekanbaru;
- k) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi Pengupahan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Organisasi Pekerja;



- l) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- m) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- n) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- o) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- p) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;
- q) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- r) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

### (3) Seksi Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan sub urusan perselisihan hubungan industrial.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Perselisihan Hubungan Industrial menyelenggarakan fungsi :



- a) Pelaksanaan program kerja Seksi Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Penyiapan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c) Penyediaan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- e) Pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional seksi Perselisihan Hubungan Industrial;
- f) Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggungjawab masing-masing;
- g) Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif;
- h) Pengaturan pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
- i) Pelaksanaan fasilitasi tugas dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- j) Pengevaluasian tugas berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan pelaksanaan tugas lebih lanjut;



- k) Pelaporan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tertulis sebagai pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas;
- l) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

## **5. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL**

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas sesuai dengan bidang keahlian dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

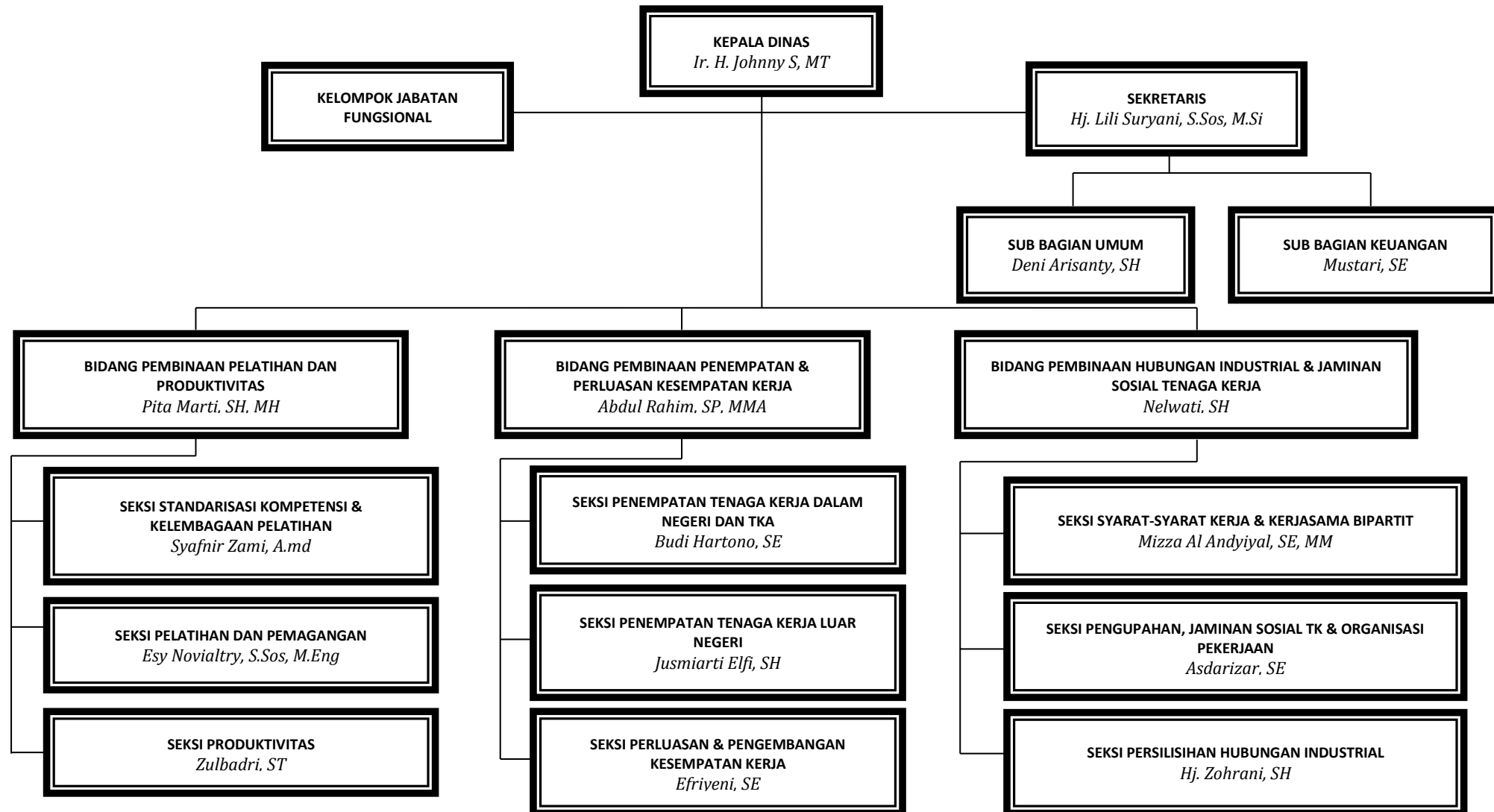
- a) Kelompok jabatan terdiri dari sejumlah tenaga ahli dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya;
- b) Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Walikota dan bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah masing-masing;
- c) Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja;
- d) Jenis jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **1.3.2 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1  
**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU (TYPE B)**





#### 1.4 Isu Strategis

Isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 19 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pekanbaru Tahun 2017-2022 menetapkan 7 (tujuh) isu strategis Kota Pekanbaru, sebagai berikut :

- a) Isu Perekonomian, Perdagangan dan jasa;
- b) Isu Pemerintahan, Politik dan Pelayanan Masyarakat;
- c) Isu Pendidikan, Kesehatan dan Sumber Daya Manusia;
- d) Isu Lingkungan;
- e) Isu Sosial dan Kesejahteraan Masyarakat;
- f) Isu Infrastruktur;
- g) Isu Sosial Budaya dan Keamanan;

Isu strategis yang terkait tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja adalah isu strategis pertama, yaitu **Isu Perekonomian, Perdagangan dan Jasa**. Walaupun capaian kinerja sasaran meningkatnya kesempatan kerja pada tahun ini mencapai target, namun tidak dapat disangkal bahwa jumlah pengangguran masih banyak.

Tahun 2017 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pekanbaru mencapai 8,91%. Nilai ini jauh lebih besar bila dibandingkan dengan tingkat TPT Nasional Agustus 2015 adalah sebesar 7,46%.

Permasalahan utama (*strategic issued*) di bidang ketenagakerjaan adalah masih tingginya angka pengangguran di Kota Pekanbaru, yang



.....

disebabkan tenaga kerja yang tersedia memiliki keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan meningkatnya jumlah pendatang ke Pekanbaru sehingga mengakibatkan tingkat persaingan kerja semakin tinggi.

Penanganan permasalahan tersebut pada prinsipnya merupakan tanggungjawab bersama, melibatkan hampir seluruh OPD, baik dari bidang ekonomi, sosial, budaya, pendidikan dan kesehatan.

Dari permasalahan tersebut di atas hasil evaluasi dan pemantaun secara mendalam Isu Strategis Urusan Ketenagakerjaan adalah :

- a) Tingginya tingkat perselisihan hubungan industrial;
- b) Tambahan angkatan kerja lebih tinggi dari tambahan lapangan pekerjaan;
- c) Ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja;
- d) Banyaknya pencari kerja yang membutuhkan pelatihan keterampilan;

Sehubungan dengan isu strategis tersebut, maka Urusan Ketenagakerjaan yang disusun untuk mencapai misi pertama RPJMD Kota Pekanbaru 2017-2022, tujuan utama ketenagakerjaan difokuskan pada :  
***“Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi”.***





1.5 Ruang Lingkup & Sistematika

Adapun sistematika Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018 adalah sebagai berikut :

BAB.I PENDAHULUAN	
1.1 Gambaran Umum	Menguraikan tentang Gambaran Umum Penyusunan LAKIP;
1.2 Landasan Hukum	Menguraikan tentang landasan hukum yang terkait dengan penyusunan LAKIP;
1.3 Tugas Pokok dan Fungsi serta Struktur Organisasi	Menguraikan tentang Tugas Pokok dan Fungsi OPD serta Stuktur Organisasi;
1.4 Isu Strategis	Menguraikan tentang isu strategis ketenagakerjaan di RPJMD;
1.5 Ruang Lingkup dan Sistematika	Menguraikan tentang sistematikan penyusunan LAKIP;
BAB.II PERENCANAAN KINERJA	
2.1. Indikator Kinerja Utama	Menguraikan tentang Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018;
2.2. Rencana Strategis	Menguraikan tentang rencana strategis yang disusun selama tahun 2018;
2.3. Tujuan dan Sasaran	Menguraikan tentang Tujuan dan Sasaran ketenagakerjaan menurut RPJMD;
2.4. Strategi dan Arah Kebijakan	Menguraikan tentang strategi dan arah



2.5. Perjanjian Kinerja Tahun 2018	kebijakan ketenagakerjaan menurut RPJMD;  Menguraikan tentang penetapan kinerja tahun 2018 urusan ketenagakerjaan
BAB.III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	Menguraikan tentang capaian kinerja dengan menggunakan kerangka pengukuran kinerja;
3.2. Analisis Pencapaian Kinerja	Menguraikan tentang analisis pencapaian kinerja urusan ketenagakerjaan sesuai dengan sasaran yang tercantum dalam IKU;
3.3. Akuntabilitas Keuangan	Menguraikan tentang realisasi keuangan urusan ketenagakerjaan selama tahun 2018;
3.4 Prestasi dan Penghargaan	Menguraikan tentang prestasi dan penghargaan yang diperoleh OPD selama tahun 2018;
3.5 Penggunaan Sumber Daya	Menguraikan tentang sumber daya aparatur dan sarana prasarana yang digunakan OPD;
3.6 Permasalahan dan Solusi	Menguraikan permasalahan dan solusi yang dihadapi selama tahun 2018;



BAB. IV PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan LAKIP

Lampiran



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### 2.1 INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, mengacu pada Keputusan Walikota Pekanbaru tentang Indikator Kinerja Utama Kota Pekanbaru Tahun 2017-2022. Adapun target Indikator Kinerja Utama Urusan Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
**Target Indikator Kinerja Utama Kota Pekanbaru  
Urusan Ketenagakerjaan**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat	Nilai	67,44%	68,13%	69,06%	70,21%	71,57%
2.	Persentase Penempatan Tenaga Kerja terdaftar yang ditempatkan	Kategori	41,00%	42,00%	43,00%	44,50%	45,00%
3.	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran	Persentase (%)	79,00%	84,00%	89,00%	94,00%	99,00%
4.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Persentase (%)	83	84	85	86	87
5.	Nilai evaluasi AKIP	Persentase (%)	B	B	BB	A	A



## 2.2 RENCANA STRATEGIS

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pekanbaru 2017 - 2022 merupakan penjabaran dari Visi, Misi dan Program Kepala Daerah terpilih yang berisikan tentang arah kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum dan program OPD, program lintas OPD dan program kewilayahan.

Visi Walikota dan Wakil Walikota Pekanbaru 2017 – 2022 adalah :  
**“Terwujudnya Pekanbaru Sebagai Smart City Madani”** yang diimplementasikan melalui lima **Misi**, yaitu :

- a) Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi;
- b) Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi.;
- c) Mewujudkan Pekanbaru Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Memadai (sesuai dengan RPJP tahap ke-3);
- d) Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Ekonomi Kerakyatan dan Ekonomi Padat Modal, pada Tiga Sektor Unggulanya yaitu Jasa, Perdagangan dan Industri (olahan dan MICE);
- e) Mewujudkan Lingkungan Perkotaan yang Layak Huni (Liveable City) dan Ramah Lingkungan (Green City);

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam pelaksanaan pembangunan Kota Pekanbaru, termasuk pada Misi pertama yaitu :



***“Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi”*** dan misi ketiga, yaitu :  
***“Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Baik*** dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pekanbaru 2017 – 2022.

### **2.3 TUJUAN DAN SASARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU TAHUN 2017-2022**

Mengacu kepada visi dan kedua misi tersebut dengan dilatarbelakangi oleh tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, maka **Tujuan** Urusan ketenagakerjaan menurut Renstra 2017-2022, yaitu :

- a) Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi;
- b) Mewujudkan Tata Kelola Kota Cerdas;

Sebagai penjabaran tujuan, dirumuskan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu tahunan. Dalam kondisi ideal penerapan sasaran akan sangat baik apabila sasaran ditetapkan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, waktu penyampaian jelas, berorientasi pada hasil nyata.



Berdasarkan tujuan yang ditetapkan, maka **Sasaran** urusan ketenagakerjaan, yaitu :

- a) Meningkatnya fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- b) Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB);
- c) Nilai evaluasi AKIP Dinas Tenaga Kerja;

Selanjutnya, berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan diatas, maka Indikator Kinerja Sasaran pembangunan untuk urusan ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel 2.2 dibawah ini.

Tabel 2.2  
**Tabel Keterkaitan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja  
Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sesuai dengan Renstra 2017-2022**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja
1.	Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi	Meningkatnya fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja;	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat
			Persentase Penempatan Tenaga Kerja terdaftar yang ditempatkan
			Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran
2.	Mewujudkan tata kelola kota cerdas;	Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB);	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Tenaga Kerja
		Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi;	Nilai evaluasi AKIP Dinas Tenaga Kerja



## 2.4 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Selanjutnya, strategi dan arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menurut Renstra Kota Pekanbaru Tahun 2017 – 2022, sebagaimana tabel 2.3 berikut ini :

Tabel 2.3  
**Strategi, Kebijakan Umum dan Program  
Pembangunan Ketenagakerjaan**

NO	SASARAN	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	INDIKATOR KINERJA (OUTCOME)	CAPAIAN KINERJA		PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH	BIDANG URUSAN
				2018	2022		
1.	Meningkatnya fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja;	Peningkatan kualitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat	67,44%	71,57%	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Bidang Bina Latas
			Persentase penempatan Tenaga Kerja terdaftar yang Ditempatkan	41,00%	45,00%	Program Peningkatan Kesempatan Kerja Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Bidang Bina Penta
			Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran	79,00%	99,00%	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Bidang PHI dan Jamsostek
2.	Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB);	Peningkatan pelayanan publik bidang ketenagakerjaan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	83	87	- Program pelayanan administrasi perkantoran - Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur - Program peningkatan disiplin aparatur - Program peningkatan	Sekretariat





N O	SASARAN	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	INDIKATOR KINERJA (OUTCOME)	CAPAIAN KINERJA		PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH	BIDANG URUSAN
				2018	2022		
						kapasitas sumberdaya aparatur;	
		Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi;	Nilai evaluasi AKIP	B	A	Program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Sekretariat

## 2.5 PERJANJIAN KINERJA 2018

Mengacu pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2017-2022, maka penetapan target Indikator Kinerja Utama Urusan Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru tahun 2018 adalah sebagaimana tabel 2.4 dibawah ini :

Tabel 2.4  
**Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru  
Tahun 2018**

N o	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal	Kondisi Akhir
1.	Mewujudkan SDM berkualitas dan berdaya saing tinggi	Peningkatan kualitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat	Persentase (%)	67,44%	71,57%
			Persentase penempatan tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan	Persentase (%)	41,00%	45,00%
			Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian bersama dan anjuran	Persentase (%)	79,00%	99,00%



2.	Mewujudkan tata kelola kota cerdas	Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB)	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	83	87
		Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Nilai evaluasi AKIP	Kategori	B	A

Memperhatikan Indikator Kinerja Utama diatas, selanjutnya dituangkan ke dalam Penetapan Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan ditandatangani dalam Perjanjian Kinerja antara Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Walikota Pekanbaru. Karena pada dasarnya penetapan Kinerja adalah pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya.



## **BAB III**

# **AKUNTABILITAS KINERJA**

### **3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI**

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selaku pengemban amanah masyarakat, melaporkan akuntabilitas kinerja melalui penyajian LAKIP yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2017-2022 maupun Renja Tahun 2018.

#### **3.1.1 Kerangka Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan tersebut diatas, meliputi : Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Capaian Indikator



Kinerja Strategis, yang diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing.

Sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis dan cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis, dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Hasil pengukuran kinerja dilakukan dengan Skala Penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.1  
**Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No	Interval Nilai Realisasi kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	$91 \leq$	Sangat Tinggi	
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	
3.	$66 \leq 75$	Sedang	
4.	$51 \leq 65$	Rendah	
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah	

### 3.1.2 Capaian Indikator Kinerja

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan dilakukan dengan membandingkan antara **Realisasi Kinerja** dengan **Target Kinerja**. Berdasarkan Skala Peringkat Kinerja diatas selanjutnya dipergunakan untuk mengukur kinerja tahun 2018 dan capaian kinerja Renstra sampai dengan tahun 2018, sebagaimana yang tercantum pada tabel 3.2 dibawah ini :



Tabel 3.2  
**Capaian Indikator Kinerja  
Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2018**

No	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	IKU 2018 (%)		Capaian s.d 2018
			Target	Realisasi	
1.	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat	71,57%	67,44%	62,83%	93,16% Sangat Tinggi
2.	Persentase Penempatan Tenaga Kerja terdaftar yang ditempatkan	45,00%	41,00%	25,34%	61,80% Rendah
3.	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama & Anjuran	99,00%	79,00%	92,37%	116,92% Sangat Tinggi
4.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	87	83	88,35	106,45% Sangat Tinggi
5.	Nilai evaluasi AKIP	A	B	B	100% Sangat Tinggi

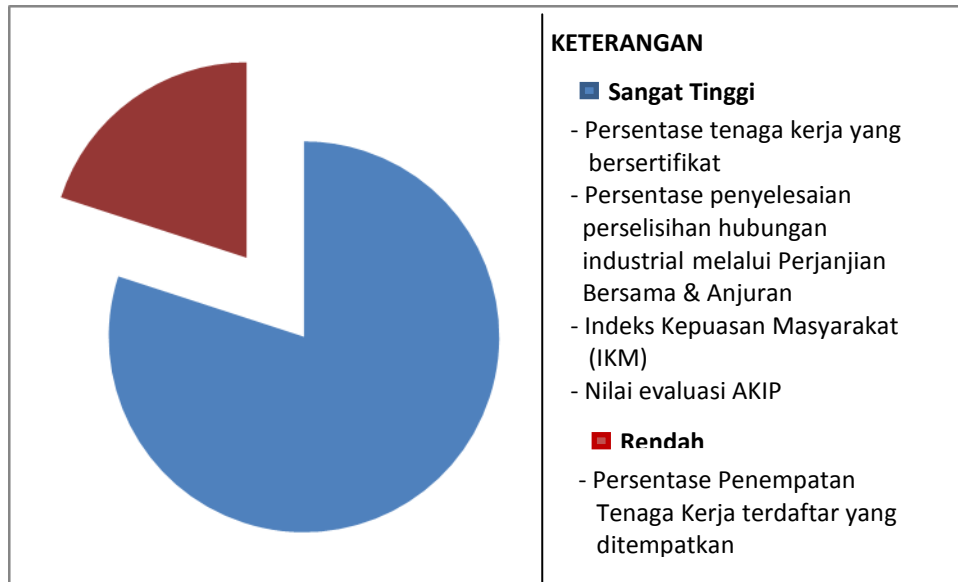
Berdasarkan tabel diatas, dari 5 (lima) Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terdapat **empat indikator menunjukkan capaian sangat tinggi dan satu indikator menunjukkan capaian rendah**. Tercapainya target ini tentunya tidak lepas dari dukungan penganggaran serta kerja keras dan cerdas sumberdaya aparatur.

Apabila digambarkan, capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2018 dapat dilihat pada diagram dibawah ini.



Gambar 3.1

### Persentase Pencapaian IKU s/d Tahun 2018



## 3.2 ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA

Evaluasi kinerja melalui analisa pencapaian indikator kinerja bertujuan untuk mengetahui perbandingan antara target dan realisasi, serta kemajuan dan kendala dalam pencapaian sasaran.

Dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara **Output** dengan **Input**, baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi instansi dengan memberikan data nilai output perunit yang dihasilkan oleh input tertentu.



Analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

### 3.2.1 Analisis Capaian Kinerja Sasaran Pertama

Sasaran pertama yaitu : Meningkatnya fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja, mempunyai 3 (tiga) indikator kinerja sebagaimana tabel 3.3 dibawah ini :

Tabel 3.3  
**Analisis Pencapaian Sasaran Pertama**  
**Meningkatnya Fasilitasi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018		Prosentase Capaian Kinerja	Target Akhir Renstra (Tahun 2022)
			Target	Realisasi		
1.	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat	(%)	67,44%	62,83%	93,16%	71,57%
2.	Persentase penempatan Tenaga Kerja terdaftar yang Ditempatkan	(%)	41,00%	25,34%	61,80%	45,00%
3.	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran	(%)	79,00%	92,37%	199,39%	99,00%

a. Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat;

Persentase tenaga kerja yang bersertifikat adalah cerminan kinerja Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. Rumusan dalam target tersebut adalah **Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan yang Mendapatkan Sertifikat** dibagi dengan **Pencari Kerja yang Terdaftar**.



Rumusan ini didapat dari pengertian Kompetensi Kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Pada tahun 2018, peningkatan kompetensi pencari kerja yang sudah terealisasi melalui :

- Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pencari Kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terealisasi sebanyak 160 orang pencari kerja;
- Lulusan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta yang dilaporkan ada sebanyak 743 orang pencari kerja,

Total tenaga kerja yang bersertifikat sebanyak 903 orang, berarti *realisasi indikator **Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat*** sebesar **62,83%**. Masih lebih rendah dibandingkan dengan target Renstra 2017-2022 sebesar **67,44%**.

Belum semua LPK Swasta yang menyampaikan laporan sebagaimana diwajibkan menurut pasal 27 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.





Tabel 3.4

**Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat**

No	Kinerja	Pendaftar Pelatihan	Lulusan Pelatihan Tahun 2018	% Realisasi
1	Persentase Tenaga Kerja yang Bersertifikat	1.437 Orang	903 Orang	62,83%

b. Persentase Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar yang Ditempatkan;

Persentase Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar yang Ditempatkan adalah cerminan kinerja Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Rumusan dalam target tersebut adalah **Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan** dibagi **Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar**.

Pada tahun 2018 bentuk pembinaan dan fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja di Kota Pekanbaru adalah :

- o Pameran Kesempatan Kerja (Job Expo), kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan penyerapan kerja dengan mempertemukan para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja secara langsung selama 3 (tiga) hari pada tanggal 24 s/d 26 Juli 2018 bertempat di Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru, diikuti oleh 70 (tujuh puluh) perusahaan dengan 1.881 (seribu delapan ratus delapan puluh satu) lowongan yang tersedia. Jabatan yang terisi oleh pencari kerja adalah sebanyak 515 (lima ratus lima belas) lowongan atau 27,38 %.



- Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja sesuai dengan Sistim Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015 dan telah mendapatkan penghargaan sertifikat.
- Penyiapan calon pencari kerja yang siap pakai melalui penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada 400 (empat ratus) orang siswa dari 8 (delapan) Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Pekanbaru.
- Pelatihan kewirausahaan dalam rangka meningkatkan keterampilan manajemen usaha kepada 60 (enam puluh) orang masyarakat penganggur / setengah penganggur, sehingga nantinya dapat mengelola usaha dengan baik dan meningkatkan produktivitas serta pendapatannya.
- Perluasan dan pengembangan kesempatan kerja melalui terapan Teknologi Tepat Guna (TTG), yaitu memberikan keterampilan teknis sederhana kepada 80 (delapan puluh) orang masyarakat penganggur / setengah penganggur dengan memanfaatkan potensi sumberdaya alam yang ada di sekitar lokasi sehingga dapat menciptakan lapangan kerja bagi peserta.
- Melakukan penyuluhan kepada 40 (empat puluh) orang pengelola Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) di aula Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Pencari Kerja yang mendaftar tercatat sebanyak 9.829 (sembilan ribu delapan ratus dua puluh sembilan) orang dengan lowongan yang tersedia 4.831 (empat ribu delapan ratus tiga puluh satu) orang dan



dapat ditempatkan sebanyak 2.354 (dua ribu tiga ratus lima puluh empat) orang.

Berarti realisasi Persentase Penempatan Tenaga Kerja Terdaftar yang Ditempatkan tahun 2018 **tercapai sebesar 25,34%. Lebih Rendah** dibandingkan dengan target Renstra 2017-2022 **sebesar 41,00%**.

Hal ini disebabkan oleh penambahan angkatan kerja yang tidak sebanding dengan lowongan kerja yang tersedia dan kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.5  
**Persentase Penempatan Tenaga Kerja terdaftar  
yang ditempatkan Tahun 2018**

No	Kinerja	Mendaftar	Lowongan	Penempatan	% Realisasi
1	Persentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan	9.289 Orang	4.831 Orang	2.354 Orang	25,34%

c. Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran;

Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran adalah cerminan kinerja Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek. Rumusan dalam target tersebut adalah **Jumlah kasus yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran** dibagi **Jumlah Kasus yang Masuk**.



Meningkat dan menurunnya kasus yang masuk tergantung pada pemahaman tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja tentang berbagai peraturan ketenagakerjaan. Pada tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memberikan pembinaan yang optimal melalui :

- Sosialisasi penghitungan struktur dan skala upah untuk 105 (seratus lima) orang Tenaga Kerja dan Pengguna Tenaga kerja, dengan narasumber dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tanggal 23 dan 24 April 2018 di Aula Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
- Melaksanakan 8 (delapan) kali Sidang Dewan Pengupahan dari bulan April s/d November 2018 yang diikuti oleh unsur pemerintah, perguruan tinggi, Serikat Pekerja/Serikat Buruh mewakili pekerja dan Asosiasi Pengusaha;
- Melaksanakan survey Kemampuan Hidup Layak (KHL) masyarakat di Kota Pekanbaru yang dilakukan pada bulan Oktober 2018;
- Melaksanakan 4 (empat) kali sidang Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit dari bulan April s/d November 2018;
- Menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru sebesar Rp.2.762.852,91 melalui SK Gubernur Riau Nomor : Kpts.949/XI/2018 tanggal 21 November 2018;
- Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan untuk 180 (seratus delapan puluh) orang tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja di Aula Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan narasumber dari Kementerian Ketenagakerjaan RI dan



Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tanggal 13 s/d 15 Agustus 2018 di Aula Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Pada tahun 2018, tercatat kasus yang masuk sebanyak 131 (seratus tiga puluh satu) kasus dan telah diselesaikan melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran sebanyak 121 (seratus dua puluh satu) kasus. Hingga akhir tahun 2018 masih ada 10 (sepuluh) kasus yang belum diselesaikan.

Realisasi indikator **Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran** yang ditetapkan pada tahun 2018 **tercapai sebesar 92,37%. Lebih Tinggi** dibandingkan dengan target Renstra 2017-2022 sebesar **79,00%**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagaimana tabel 3.6 dibawah ini.

Tabel 3.6  
**Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran Tahun 2018**

No	Kinerja	Kasus yang Masuk	Penyelesaian PHI melalui			% Realisasi
			Perjanjian Bersama	Anjuran	Total	
1	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran	131 Kasus	77 Kasus	44 Kasus	121 Kasus	92,37



### 3.2.2 Analisis Capaian Kinerja Sasaran Kedua

Sasaran kedua yaitu : “Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB)”  
dengan 1 (satu) indikator kinerja sebagaimana tabel 3.7 dibawah ini :

Tabel 3.7  
Analisis Pencapaian Sasaran Kedua  
Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB)

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018		Prosentase Capaian Kinerja	Target Akhir Renstra (Tahun 2022)
			Target	Realisasi		
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	83	88,35	106,45%	87

Standar Operasional Pelayanan urusan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2018 telah meraih hasil dengan nilai **88,35** kategori **“A”**.

Realisasi indikator **Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)** yang ditetapkan pada tahun 2018 **tercapai sebesar 106,45%. Lebih Tinggi** dibandingkan dengan target Renstra 2017-2022 dengan nilai sebesar **83**. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.8 dibawah ini.



Tabel 3.8  
**Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)  
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018**

<b>No</b>	<b>Kinerja</b>	<b>Nilai Rata-rata</b>	<b>Nilai Indeks</b>
1	Persyaratan	3,47	0,39
2.	Prosedur	3,43	0,38
3.	Waktu Pelayanan	3,97	0,44
4.	Biaya/Tarif	4,00	0,44
5.	Produk Layanan	3,31	0,37
6.	Kompetensi Pelaksana	3,31	0,37
7.	Perilaku Pelaksana	3,55	0,39
8.	Sarana dan Prasarana	3,21	0,36
9.	Penanganan, Pengaduan & Masukan	3,55	0,39
<b>Nilai Indeks</b>		<b>3,55</b>	
<b>Nilai SKM</b>		<b>88,35</b>	
<b>Mutu Pelayanan</b>		<b>A</b>	

Sumber : Setda Kota Pekanbaru, Tahun 2018

### 3.2.3 Analisis Capaian Kinerja Sasaran Ketiga

Sasaran ketiga yaitu : “Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi”, dengan 1 (satu) indikator kinerja sebagaimana tabel 3.9 dibawah ini :

Tabel 3.9  
**Analisis Pencapaian Sasaran Ketiga  
Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi**

<b>No</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Satuan</b>	<b>Tahun 2018</b>		<b>Prosentase Capaian Kinerja</b>	<b>Target Akhir Renstra (Tahun 2022)</b>
			<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>		
1.	Nilai evaluasi AKIP	Kategori	B	B	100%	A

Hasil evaluasi AKIP yang disajikan pada tabel 3.9 adalah hasil evaluasi AKIP tahun 2017. Karena untuk evaluasi pelaksanaan program



kegiatan tahun 2018, hasil penilaian dari Inspektorat Kota Pekanbaru ditetapkan pada Triwulan 3 tahun 2019.

Indikator kinerja evaluasi AKIP sesuai dengan yang diharapkan dengan mencapai kategori **B**. Lebih meningkat dibandingkan tahun 2016 yang hanya mencapai kategori **CC**.

Realisasi Indikator **Nilai evaluasi AKIP** yang ditetapkan pada tahun 2018 ini tercapai nilai **B**. Sesuai dengan yang ditargetkan dalam Renstra 2017-2022 senilai **B**.

### **3.3 AKUNTABILITAS KEUANGAN**

Selama tahun 2018 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mendapat alokasi anggaran sebesar Rp.4.215.813.444,00. dengan realisasi sebesar Rp.3.961.678.075,00. Dengan demikian terdapat selisih sebesar Rp.254.135.369,00 sebagai upaya penghematan penggunaan anggaran.

Adapun rincian pengalokasian dan realisasi anggaran berdasarkan program yang terkait dengan pencapaian target kinerja pada Renstra 2017-2022 Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2018 dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut :





Tabel 3.10  
**Pagu dan Realisasi Anggaran  
Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru  
Tahun 2018**

<b>N o</b>	<b>Program</b>	<b>Pagu (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>%</b>
1.	Program Pelayanan Adm Perkantoran	Rp. 1.793.248.194,00	Rp. 1.646.758.875,00	91,83
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 143.735.000,00	Rp. 141.989.000,00	98,78
3.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 25.470.000,00	Rp. 24.700.000,00	96,98
4.	Program Peningkatan Kualitas & Produktivitas Tenagakerjaan	Rp. 966.297.000,00	Rp. 921.050.400,00	95,31
5.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Rp. 1.124.033.250,00	Rp. 1.091.850.000,00	97,14
6.	Program Perlindungan & Pengembangan lembaga ketenaga kerjaan	Rp. 163.030.000,00	Rp. 135.329.800,00	83,01
<b>T o t a l</b>		<b>Rp.4.215.813.444,00</b>	<b>Rp.3.961.678.075,00</b>	<b>93,97</b>

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa realisasi anggaran tahun 2018 sebesar 93,97%, dengan sisa anggaran sebesar 6,03%. Pemanfaatan anggaran sangat efisien karena pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan **4 (empat) target kinerja mencapai skala nilai Sangat Tinggi.**

### **3.3.1 Program Kegiatan Penunjang Pencapaian Pernyataan Kinerja**

Keberhasilan pencapaian Pernyataan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018 didukung dengan program/kegiatan sebagaimana tabel 3.11 berikut ini.



Tabel 3.11  
**Program Kegiatan Penunjang Pencapaian Pernyataan Kinerja  
Tahun 2018**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Program & Kegiatan
1.	Peningkatan kualitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat	67,44%	Program Peningkatan Kualitas & Produktivitas Tenaga Kerja - Kegiatan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Keahlian dan Instruktur LPK; - Pendidikan dan Pelatihan bagi Pencari Kerja
		Persentase penempatan tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan	41,00%	Program Peningkatan Kesempatan Kerja - Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja - Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai - Pengembangan Kelembagaan Produktivitas & Pelatihan Kewirausahaan - Perluasan Kesempatan Kerja  Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan - Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja
		Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian bersama & anjuran	79,00%	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan - Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan - Sosialisasi Berbagai Peraturan Ketenagakerjaan
2.	Mewujudkan reformasi birokrasi (RB)	Indeks kepuasan IKM	83	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran - Penyediaan Jasa Surat Menyurat - Penyediaan Jasa



No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Program & Kegiatan
				<p>Komunikasi, SDA dan Listrik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional</li> <li>- Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor</li> <li>- Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Pekerjaan</li> <li>- Penyediaan Alat Tulis Kantor</li> <li>- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</li> <li>- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor</li> <li>- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan</li> <li>- Penyediaan Makanan dan Minuman</li> <li>- Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah</li> </ul> <p>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemeliharaan Rutin Berkala Gedung Kantor</li> </ul>
3.	Meningkatnya kapasitas & akuntabilitas kinerja birokrasi	Nilai evaluasi AKIP	B	<p>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD</li> <li>- Laporan Tahunan Semesteran</li> <li>- Laporan Akhir Tahun</li> </ul>



### **3.3.2 Realisasi Anggaran sesuai dengan Dokumen perjanjian kinerja**

Pencapaian Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja untuk tahun 2018 yang dituangkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja merupakan pencapaian kinerja tahun pertama dari periode 2017-2022. Uraian capaian sasaran berdasarkan realisasi anggaran dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sebagai berikut :



Tabel 3.12

**Penyerapan Anggaran pada Setiap Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru  
Sesuai dengan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp)		
			Target	Realisasi	%	Pagu Indikatif Renstra	Realisasi Tahun Ke.1 (2018)	%
1.	Peningkatan kualitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase tenaga kerja yang bersertifikat	67,44%	62,83%	Turun 4,61%	Rp. 1.338.398.981,00	Rp. 966.297.000,00	72,20%
		Persentase penempatan tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan	41,00%	25,34%	Turun 15,66%	Rp. 1.567.312.500,00	Rp.1.142.961.250,00	72,92%
		Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian bersama dan anjuran	79,00%	94,32%	119,40%	Rp. 414.885.950,00	Rp. 144.102.000,00	34,73%
2.	Mewujudkan Reformasi Birokrasi (RB)	Indeks kepuasan IKM	83	88,35	106,45%	Rp. 2.099.263.500,00	Rp.1.936.983.194,00	92,27%
3.	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Nilai evaluasi AKIP	B	B	100%	Rp. 239.265.000,00	Rp. 25.470.000,00	10,65%



### **3.4 PRESTASI DAN PENGHARGAAN**

Dalam rangka menunjang kinerja tahun 2018, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mendapatkan beberapa penghargaan dan alokasi dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Lebih detailnya dijelaskan sebagai berikut :

#### **3.4.1 Penghargaan**

a. Sertifikasi Lulus ISO 9001:2015

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah mendapatkan sertifikat Sistim Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015 dengan Nomor : 49619.

b. Piagam Penghargaan dari Pemerintah Kota Pekanbaru

Piagam ini merupakan bukti kinerja perangkat daerah terhadap Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) kategori B (Baik) dengan Nilai 62,40.

c. Survey Indeks Kepuasan Masyarakat

Pelayanan publik di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah mendapatkan nilai 88,35 dan secara mutu pelayanan nilai yang didapat dengan predikat A.



d. Piagam Penghargaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Provinsi Riau

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mendapatkan Piagam Penghargaan atas dukungan dan pembinaan kepada perusahaan yang telah berhasil mendapatkan penghargaan Produktivitas Sidhakarya tahun 2018.

Adapun perusahaan yang mendapatkan penghargaan, adalah :

- Usaha Kecil terdiri dari 1 (satu) perusahaan, yaitu :  
Nama Perusahaan : Sri Tanjung  
Hasil Usaha : Produk Perawatan Tubuh dan SPA
- Usaha Menengah terdiri dari 1 (satu) perusahaan, yaitu :  
Nama Perusahaan : PT. Rotte Ragam Rasa  
Hasil Usaha : Aneka Cake dan Bakery
- Usaha Besar terdiri dari 2 (dua) perusahaan, yaitu :  
Nama Perusahaan : RSIA Zainab (PT. Fatimah Azzahra)  
Hasil Usaha : Jasa kesehatan ibu dan anak  
Nama Perusahaan : PT. Jaya Nika Pratama (Holland Bakery)  
Hasil Usaha : Aneka Cake dan Bakery

#### **3.4.2 Alokasi Dana APBN**

Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mendapatkan alokasi dana APBN dengan total pagu sebesar Rp. 1.508.080.000,00.



Adapun Program dan Kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dari anggaran APBN tahun 2018, adalah :

- o Program Pemagangan Dalam Negeri

Kegiatan : Pelatihan dan pemagangan

Sasaran : Masyarakat pencari kerja (40 Orang)

Kegiatan pemagangan di laksanakan periode Mei sampai dengan Oktober 2018. Jenis pemagangan, sebagai berikut :

- Komputer Akutansi, jumlah peserta 10 (sepuluh) orang. Unit pelatihan di LP3i dan penyelenggaraan pemagangannya di PT. Lestari Citra Solusindo terhitung mulai tanggal 16 April s/d 09 Oktober 2018.
- Montir Otomotif Roda Empat, jumlah peserta 10 (sepuluh) orang. Unit pelatihan di LP3i dan penyelenggaraan pemagangannya di PT. Sejahtera Buana Trada terhitung mulai tanggal 16 April s/d 09 Oktober 2018.
- Perhotelan, jumlah peserta 20 (duapuluh) orang. Unit pelatihan di Pekanbaru Hospitality Institute (PHI) dan penyelenggaraan pemagangannya di PT. Widya Graha Kencana terhitung mulai tanggal 16 April s/d 09 Oktober 2018.

Pasca pemagangan, penyerapan yang diterima bekerja sebanyak 27(duapuluh tujuh) orang (67,50%), menjadi wirausahawan 2 (dua) orang (5,00%), yang masuk bursa kerja 10 (sepuluh)





orang (25,00%) dan tanpa keterangan 1 (satu) orang (2,50%).  
Secara keseluruhan *penyerapan pemagangan menjadi 97,50%*.

○ Pembinaan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD/AKL

Kegiatan : Penyuluhan Peraturan Perundang-undangan di  
bidang Penempatan tenaga kerja

Sasaran : Lembaga penempatan tenaga kerja perusahaan  
dan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Kegiatan ini adalah memberikan penyuluhan tentang peraturan yang berkaitan dengan lembaga penempatan tenaga kerja. Dilaksanakan di Hotel Furaya – Pekanbaru, pada tanggal 14 Februari 2018.

○ Pameran Kesempatan Kerja di Bursa Kerja Daerah

Kegiatan : Job Fair (5 Paket)

Sasaran : Pencari kerja dan pemberi kerja

Kegiatan ini diikuti oleh 15 perusahaan untuk setiap lokasi job fair dengan jadwal , tempat pelaksanaan dan jumlah pencari kerja sebagai berikut :

- Tanggal 17 s/d 18 April 2018 di Gedung Serba Guna PCR, dengan jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 1.706 orang
- Tanggal 8 s/d 9 Oktober 2018 di Poltekkes Kemenkes Riau, dengan jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 572 orang



- Tanggal 10 s/d 11 Oktober 2018 di Universitas Riau, dengan jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 574 orang
- Tanggal 15 s/d 16 Oktober 2018 di Universitas Lancang Kuning, dengan jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 1.706 orang
- Tanggal 17 s/d 18 di Universitas Islam Riau, dengan jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 1.706 orang

Jumlah lowongan yang tersedia pada 5 lokasi pelaksanaan job fair sebanyak 1.945 lowongan dari 75 Perusahaan peserta dengan *jumlah penempatan tenaga kerja sebanyak 478 orang atau 24,57 %*.

o Pelayanan dan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Sasaran : Pencari kerja dan pemberi kerja

Kegiatan ini dalam rangka memfasilitasi pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja melalui Bursa Kerja online ([ayokitakerja.naker.go.id](http://ayokitakerja.naker.go.id)). dengan waktu pelaksanaan bulan Januari s/d Desember 2018.

Jumlah pemberi kerja yang menggunakan / terdaftar pada bursa kerja online sebanyak 4.146 orang, sedangkan jumlah perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaan sebanyak 18 perusahaan dengan jumlah lowongan sebanyak 329 lowongan.



Dari 329 lowongan tersebut dapat diisi oleh pencari kerja (penempatan) sebanyak 24 lowongan atau 7,29 %.

o Pemberdayaan Tenaga Kerja Produktif Lansia dan Disabilitas

Kegiatan : Pelatihan Kewirausahaan

Sasaran : Tenaga kerja lansia dan penyandang disabilitas

Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 13 s/d 16 Mei 2018 bertempat di Hotel Ameera Pekanbaru dengan jumlah peserta sebanyak 40 orang dengan rincian :

- Pemberdayaan Tenaga kerja Produktif Lansia sebanyak 20 Orang;
- Pemberdayaan Tenaga kerja Produktif Disabilitas sebanyak 20 Orang;

Pasca pelaksanaan pelatihan, peserta yang membuka dan menjalankan usaha sebanyak 27 Orang (*12 orang peserta disabilitas, 15 orang peserta lansia*) atau 67,5% dari total peserta.

o Penciptaan Wirausaha Baru Tenaga Kerja Mandiri

Kegiatan : Pengolahan Ikan Air Tawar

Sasaran : Masyarakat penganggur dan setengah penganggur

Kegiatan ini dilakukan dengan memberikan pembekalan manajemen wirausaha dan teknik pengolahan ikan air tawar



bagi masyarakat penganggur dan setengah penganggur di Kelurahan Rumbai Bukit Kecamatan Rumbai, pada tanggal 8 s/d 10 Agustus 2018 dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 20 orang. Setelah pembekalan, peserta selanjutnya diberikan bantuan sarana yang disesuaikan dengan proposal yang mereka ajukan.

Pasca pelatihan, jumlah peserta yang membuka dan menjalankan usaha sebanyak 13 orang atau 65% dari jumlah peserta.

- o Wirausaha Tenaga Kerja Mandiri dengan pola Pendampingan bagi Orangtua Pekerja Anak

Kegiatan : Kuliner Khas Melayu

Sasaran : Masyarakat penganggur dan setengah penganggur

Kegiatan ini dilaksanakan dengan memberikan ilmu membuat berbagai kuliner khas melayu dan juga memberikan pembekalan manajemen wirausaha bagi masyarakat penganggur dan setengah penganggur di :

- Kelurahan Maharatu Kecamatan Marpoyan Damai, pada tanggal 12 s/d 14 September 2018 (20 Orang);
- Kelurahan Tangkerang Selatan Kecamatan Bukitraya, pada tanggal 25 s/d 27 September 2018 (20 Orang);



Pasca pelaksanaan pelatihan, peserta yang *membuka dan menjalankan usaha sebanyak 28 Orang (13 orang dari Kec.Marpoyan Damai, 15 Orang dari Kec.Bukit Raya) atau 70% dari total peserta.*

o Padat Karya Infrastruktur

Kegiatan : Rehab dan Pembuatan Badan Jalan

Sasaran : Masyarakat penganggur dan setengah penganggur

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan Kegiatan Padat Karya Infrastruktur adalah :

- Menyediakan lapangan kerja dan kesempatan berusaha bagi tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur.
- Menambah pendapatan dan penghasilan bagi tenaga kerja yang sekaligus dapat meningkatkan daya beli masyarakat.
- Mendayagunakan tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur untuk membangun sarana dan prasarana yang dibutuhkan masyarakat.

Pada Tahun 2018 Kegiatan Padat Karya Infrastruktur dilaksanakan di 2 Lokasi dengan rincian sebagai berikut :

- Padat Karya Infrastruktur Paket 1

Lokasi : Jl. Mulya Jaya

Kelurahan : Limbungan

Kecamatan : Rumbi Pesisir



---

Jenis Kegiatan	: Rehab dan pembentukan badan jalan
Volume	: ± 391M
Pekerja	: 88 Orang 12 hari kerja (1.056 HOK)
Bangunan pendukung	: Gorong-gorong di 2 lokasi
- Padat Karya Infrastuktur Paket 2	
Lokasi	: Jl. Cemara Indah
Kelurahan	: Pebatuan
Kecamatan	: Tenayan Raya
Jenis Kegiatan	: Rehab & Pembentukan badan jalan
Volume	: ± 370 M
Pekerja	: 88 Orang, 12 hari kerja (1.056 HOK)
Bangunan pendukung	: Gorong-gorong 1 lokasi, jembatan 1 lokasi

### **3.5 PENGGUNAAN SUMBER DAYA**

#### **3.5.1 Sumber Daya Aparatur**

Komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru kondisi Desember 2018 berjumlah 30 (tigapuluh) orang, laki-laki 16 (enambelas) orang dan perempuan 14 (empatbelas) orang. Dari jumlah pegawai tersebut di atas terdiri dari 11 (sebelas) orang golongan IV, 14 (empatbelas) orang



golongan III, 4 (empat) orang golongan II dan 1 (satu) orang golongan I, sebagaimana pada tabel 3.13 di bawah ini :

Tabel 3.13  
**Daftar Pegawai Menurut Golongan  
Tahun 2018**

NO	MENURUT GOLONGAN	JUMLAH
1.	Golongan IV	11
2.	Golongan III	14
3.	Golongan II	4
4.	Golongan I	1
<b>T o t a l</b>		<b>30</b>

Selanjutnya, apabila dilihat dari tingkat eselonering terdiri dari 1 (satu) orang pejabat eselon II.b, 1 (satu) orang eselon III.a, 3 (tiga) orang eselon III.b, dan 11 (sebelas) orang eselon IV.a, serta 2 (dua) orang jabatan fungsional tertentu, 12 (duabelas) orang staff atau fungsional umum, dapat dilihat pada tabel 3.14 di bawah ini :

Tabel 3.14  
**Daftar Pegawai Menurut Tingkat Eselon  
Tahun 2018**

NO	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1.	Kepala Dinas	II.b	1 Orang
2.	Sekretaris Dinas	III.a	1 Orang
3.	Kepala Bidang	III.b	3 Orang
4.	Kepala Sub Bagian/ Kepala Seksi	IV.a	11 Orang
5.	Fungsional Tertentu: - Pengantar Kerja - Mediator		1 Orang 1 Orang
6.	Staff / Fungsional Umum	-	12 orang



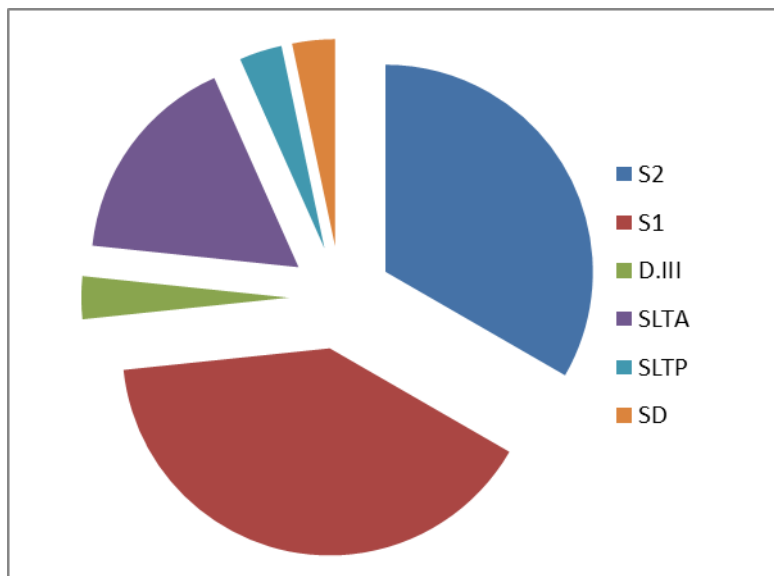
Jika dilihat pegawai berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2018, disajikan pada tabel 3.15 dibawah ini :

Tabel 3.15  
**Daftar Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan  
Tahun 2018**

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	S2	10 Orang
2.	S1	12 Orang
3.	D.III	1 Orang
4.	SLTA	5 Orang
5.	SLTP	1 Orang
6.	SD	1 Orang
<b>Total</b>		<b>30 Orang</b>

Jika disajikan tingkat pendidikan pegawai dalam bentuk grafik, adalah sebagaimana gambar 3.2 dibawah ini.

Gambar 3.2  
**Grafik Daftar Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan  
Tahun 2018**







Dari grafik diatas, terlihat bahwa pegawai yang berpendidikan S2 meliputi 33,33%, S1 sebanyak 40,00%, Diploma sebanyak 3.33%, SLTA sebanyak 16,68%, SMP sebanyak 3,33% dan SD juga sebanyak 3.33%.

Jika dilihat menurut tingkat pendidikan dan pelatihan yang telah diperoleh pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 3.16  
**Jenis Pendidikan dan Pelatihan serta Bimbingan Teknis  
Yang telah diperoleh Pegawai Tahun 2018**

NO	JENIS DIKLAT	NAMA DIKLAT/BIMTEK	PEGAWAI YANG TELAH DIKLAT/BIMTEK (Org)				
			KEPALA DINAS	SEKRE TARIAT	BIDANG BINA LATAS	BIDANG BINA PENTA	BIDANG BINA PHI & JAMSOSTEK
1.	Struktural	Diklat PIM II	1	-	-	-	-
		Diklat PIM III	-	1	2	1	2
		Diklat PIM IV	-	2	3	1	3
2.	Diklat Teknis	Diklat Peningkatan Kapasitas Pejabat Struktural Bidang Penempatan	-	-	-	4	-
		Diklat Peningkatan Kapasitas Pejabat Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek	-	-	-	-	4
		Diklat Perencanaan Tenaga kerja	-	-	1	1	-
		Diklat Analisis Jabatan	-	-	-	3	-
3.	Fungsional	Pengantar Kerja	-	-	-	1	-
		Mediator	-	-	-	-	4
4.	Bimtek	Bimtek Pengukuran Produktivitas	-	-	1	-	-
		Bimtek Petugas Antar Kerja	-	-	-	3	-
		Bimtek Informasi Pasar Kerja	-	-	-	3	-
		Bimtek Bursa Kerja Online	-	-	-	3	-
		Bimtek Analisa Pasar Kerja	-	-	-	3	-
		Bimtek Peningkatan Kapasitas Pendamping Lapangan Program PPTK	-	-	-	1	-
		Bimtek Pengembangan Kapasitas Pengelola data & Informasi Program PPKK	-	-	-	1	-
		Bimtek Petugas Pendamping Kewirausahaan	-	-	-	2	-
		Bimtek pengupahan	-	-	-	-	4
		Bimtek negosiasi	-	-	-	-	4
		Bimtek syarat- syarat kerja	-	-	-	-	4
		Bimtek administrasi mediasi	-	-	-	-	1
		Bimtek verifikasi Serikat Pekerja	-	-	-	-	4
		Bimtek Bendahara Penerimaan dan Pengeluaran	-	2	-	-	-
		Bimtek Penyusunan Laporan Keuangan	-	1	-	-	-



NO	JENIS DIKLAT	NAMA DIKLAT/BIMTEK	PEGAWAI YANG TELAH DIKLAT/BIMTEK (Org)				
			KEPALA DINAS	SEKRE TARIAT	BIDANG BINA LATAS	BIDANG BINA PENTA	BIDANG BINA PHI & JAMSOSTEK
		Bimtek Pengelolaan Barang Miliik Daerah	-	3	-	-	-
		Bimtek Renstra	-	1	-	-	-
		Bimtek LAKIP	-	1	-	-	-
		Bimtek Renja	-	1	-	-	-
		Bimtek Analisa Jabatan & Analisa Beban Kerja	-	3	-	3	-
		Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa	-	2	-	-	-

### 3.5.2 Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Kondisi sarana dan prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Gedung terdiri dari 2 (dua) bangunan, bangunan utama digunakan untuk ruang perkantoran dan bangunan kedua digunakan sebagai ruang serbaguna / ruang pertemuan;
- Kendaraan dinas terdiri dari 6 (enam) unit roda empat untuk jabatan, 2 (dua) unit untuk operasional dan 2 (dua) unit roda dua juga untuk operasional;
- Perlengkapan inventaris lainnya seperti meja, kursi, lemari, brankas, komputer, printer, mesin tik, pesawat telepon, air conditioner, filing kabinet dan lain lain, sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas cukup memadai sebagaimana terlihat pada tabel 3.17 berikut ini ;



Tabel. 3.17  
**Daftar Inventaris Disnaker Kota Pekanbaru  
Tahun 2018**

<b>N O</b>	<b>Nama/ Jenis Barang</b>	<b>Keadaan Barang (B/KB/RB)</b>	<b>Jumlah Barang (Unit/Set)</b>
1	Roda Empat	Baik	8
2	Roda Dua	Baik	2
3	Mesin Ketik Manual	Baik	1
5	Mesin Fotocopy	Baik	1
6	Lemari Besi	Baik	2
8	Filling Cabinet	Baik	25
10	Lemari Kayu	Baik	2
11	Papan Visual	Baik	1
12	Alat Penghancur Kertas	Baik	1
13	Papan Pengumuman	Baik	2
14	White Board	Baik	4
15	Mesin Absensi	Baik	1
16	Genset	Baik	1
17	Mesin Pompa Air	Baik	2
18	Lemari Kayu	Baik	1
19	Kursi Besi Metal	Baik	101
20	Meja Rapat	Baik	33
21	Meja Resepsionist	Baik	1
22	Kursi Tamu	Baik	9
23	Meja Komputer	Baik	10
24	AC Unit	Baik	3
25	AC Split	Baik	31
26	Kipas Angin	Baik	2
27	Ekshause fan	Baik	2
28	Televisi	Baik	6
29	Loudspekaer	Baik	1
30	Wireless	Baik	25
31	Microphone	Baik	1
32	UPS	Baik	20
33	Tiang Bendera	Baik	2
34	Dispenser	Baik	1
35	Mimbar Podium	Baik	2
36	Alat rumah tangga	Baik	6
37	Komputer	Baik	23
38	Laptop	Baik	9
39	Printer	Baik	15
40	Eksternal	Baik	2
41	Peralatan Jaringan Lain2	Baik	1



<b>N O</b>	<b>Nama/ Jenis Barang</b>	<b>Keadaan Barang (B/KB/RB)</b>	<b>Jumlah Barang (Unit/Set)</b>
42	Meja Kerja	Baik	38
43	Kursi Kerja	Baik	61
44	Lemari Buku	Baik	1
45	Lemari Arsip	Baik	1
46	Proyektor	Baik	4
47	Boom Stand Microphone	Baik	2
48	Microphone/Wireless Mic	Baik	1
49	Profesional sound system	Baik	1
50	Telephone PABX	Baik	6
51	Faxmille	Baik	1
52	Alat Peraga	Baik	1
53	CCTV	Baik	6
54	Tanaman Holtokultura Lain-lain	Baik	10
55	Aset Renovasi	Baik	10

### **3.6 PERMASALAHAN DAN SOLUSI**

#### **3.6.1 Permasalahan**

Dalam pelaksanaan program dan kegiatannya, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tentunya mengalami berbagai permasalahan, antara lain :

- Terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya aparatur;
- Kemampuan awal siswa sangat beragam;
- Belum sesuai persyaratannya lowongan dengan kualifikasi pencari kerja;
- Pencari kerja cenderung memilih-milih pekerjaan;
- Masih adanya perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK):



### **3.6.2 Solusi**

Menyikapi permasalahan diatas, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengambil langkah-langkah dan solusi permasalahan sebagai berikut :

- a. Mengusulkan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru untuk penambahan pegawai pengelola administrasi serta mengikuti pelatihan teknis dan fungsional;
- b. Diperlukan bahan pelajaran dengan sistem modul;
- c. Memberikan pendidikan dan pelatihan keterampilan kepada pencari kerja agar persyaratan lowongan kerja bisa dipenuhi;
- d. Pada dasarnya setiap jabatan yang ada memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama, oleh karena itu perlu diberikan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (PBJ) bagi pencari kerja sebelum memasuki dunia kerja;
- e. Memerintahkan agar ketetapan Upah Minimum Kota dilaksanakan sebagaimana mestinya;





---

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

Penyusunan LAKIP ini merupakan amanat yang tertuang dalam Inpres nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai harapan semua pihak.

LAKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018 ini menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, kinerja anggaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan.

Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menetapkan 3 (tiga) sasaran dengan 5 (lima) indikator kinerja sasaran strategis yang dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2018 dengan rincian pencapaian sasaran sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 3 (tiga) indikator dengan nilai capaian Sangat Tinggi 93,16% dan 199,39% serta Rendah 61,80%;
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan nilai capaian Sangat Tinggi 106,45%;
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator dengan nilai capaian Sangat Tinggi 100%;

Selama Tahun 2018 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pagu Anggaran Pendapatan dan



---

Belanja Daerah (APBD) Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru total nilai sebesar Rp. 4.215.813.444,00 realisasi anggaran mencapai Rp. 3.961.678.075,00 atau serapan dana APBD mencapai 93,97, dengan demikian SILPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018 sebesar Rp. 254.135.369,00. Hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran, karena ada beberapa kegiatan penunjang yang anggarannya kena rasionalisasi, tetapi realisasi capaian fisik tetap tercapai.

Secara efektif anggaran tersebut telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru masuk dalam kategori memuaskan, namun masih belum maksimal, efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan kinerja serta pencapaian Visi dan Misi Kota Pekanbaru.

Demikian disampaikan, dengan tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2018 ini, adalah merupakan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selama satu tahun.



**PENYULUHAN DAN BIMBINGAN JABATAN  
KEGIATAN PENYIAPAN TENAGA KERJA SIAP PAKAI  
DANA APBD TAHUN ANGGARAN 2018**



INSTRUKTUR SEDANG MEMBERIKAN MATERI PENYULUHAN KEPADA  
SISWA SMA KANSAI - PEKANBARU



FOTO BERSAMA DENGAN KABID, INSTRUKTUR DAN PANITIA

**PENYULUHAN DAN BIMBINGAN JABATAN  
KEGIATAN PENYIAPAN TENAGA KERJA SIAP PAKAI  
DANA APBD TAHUN ANGGARAN 2018**



PENYULUHAN BIMBINGAN JABATAN DI SMK MUHAMADDIYAH - PEKANBARU



PENYULUHAN BIMBINGAN JABATAN DI SMK PERBANKAN - PEKANBARU



**PELAKSANAAN PAMERAN KESEMPATAN KERJA  
PEKANBARU JOB EXPO TAHUN 2018  
TANGGAL 24 S/D 26 JULI 2018 DI HOTEL MUTIARA MERDEKA  
DANA APBD TAHUN ANGGARAN 2018**



SUASANA PELAKSANAAN JOB EXPO



SUASANA PELAKSANAAN JOB EXPO



**DOKUMENTASI PELAKSANAAN KEGIATAN  
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA  
TAHUN ANGGARAN 2018**



FOTO BERSAMA PESERTA, TIM DISNAKER & PIHAK KECAMATAN PADA  
PELATIHAN BUDIDAYA JAMUR DI KEL. SUNGAI SIBAM  
KEC. PAYUNG SKAKI



PRAKTEK PEMBUATAN BAGLOG JAMUR PADA PELATIHAN BUDIDAYA  
JAMUR DI KEL. SUNGAI SIBAM KEC. PAYUNG SKAKI



**DOKUMENTASI KEGIATAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
BAGI PENCARI KERJA TAHUN ANGGARAN 2018**



PENYAMPAIAN MATERI DARI INSTRUKTUR NON PNS PADA KELAS  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DESAIN GRAFIS APBD TA.2018 DI LPK  
DEGENIUS IT TRAINNING CENTRE - PEKANBARU



PRAKTEK MERIAS WAJAH DARI INSTRUKTUR PADA KELAS  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SALON KECANTIKAN ANGGARAN APBD  
TAHUN 2018 DI LPK KIMMI SALON - PEKANBARU

**DOKUMENTASI KEGIATAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
BAGI PENCARI KERJA TAHUN ANGGARAN 2018**



FOTO BERSAMA PESERTA PENERIMAAN SEMINAR KIT & SERAGAM  
SECARA SIMBOLIS PADA PEMBUKAAN PENDIDIKAN & PELATIHAN  
BAGI PENCARI KERJA TAHUN ANGGARAN 2018



PESERTA & UNDANGAN YANG HADIR PADA PEMBUKAAN PENDIDIKAN  
& PELATIHAN BAGI PENCARI KERJA TAHUN ANGGARAN 2018



**DOKUMENTASI KEGIATAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
BAGI PENCARI KERJA TAHUN ANGGARAN 2018**



PENYERAHAN PESERTA KE HOTEL FOX HARRIS SEBAGAI TEMPAT PEMAGANGAN PERHOTELAN SELAMA 60 HARI PADA KEGIATAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI PENCARI KERJA TA.2018



PENYAMPAIAN MATERI DARI INSTRUKTUR NON PNS PADA KELAS KOMPUTER JARINGAN ANGGARAN APBD TAHUN 2018 DI LPK DEGENIUS IT TRAINING CENTRE - PEKANBARU





