

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI
PEMERINTAH(LKIP)
DINAS TENAGA KERJA
TAHUN 2022**



**PEMERINTAH KOTA BEKASI
DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI
Jl.Ahmad Yani No. 13 Telp. (021) 885 2144
B E K A S I**

RINGKASAN EKSEKUTIF



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2022 menggambarkan kinerja Dinas dan Evaluasi terhadap kinerja Dinas yang telah dicapai baik mencerminkan keberhasilan dan kegagalan rupa kinerja kegiatan maupun kinerja sasaran, juga analisis kinerja mengenai keberhasilan dan kekurangan dalam LKIP ini. melaksanakan visi dan misi organisasi berdasarkan rencana. Tahun 2022 merupakan tahun keempat dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran **RPJMD** Kota Bekasi dan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2018-2023. Setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah. Kriteria pencapaian indikator kinerja dinyatakan berhasil adalah jika pencapaiannya 50% (Permenpan No. 54 tahun 2014), capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi secara keseluruhan dinyatakan **“BAIK”** dengan rata-rata capaian **100 %** dari target yang telah ditetapkan. Dari empat indikator sasaran yang ditetapkan dari tiga sasaran strategis. diantaranya memiliki angka capaian diatas 100%, yaitu Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja,

Persentase tenaga kerja yang berkompeten yang siap ditempatkan dan
 Persentase penurunan perselisihan pengusaha dengan pekerja.

Indikator tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran dan realisasi Tahun Ke-						
			Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022
			target	capaian	target	capaian	target	capaian	Target
Meningkatnya nilai Akip Dinas Tenaga Kerja	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas	Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja	77.22	77.22	77.78	77.78	80	62,48	80
		Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja	80,12	80,12	87.98	87.98	87.99	89	89
Tingkat Pengangguran Terbuka			9.07	9,07	8,96	10.68	8,96	10.88	8,79
	Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan	Persentase tenaga kerja yang berkompeten yang siap ditempatkan	20	20	20	20	20	20	20
	Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja	Persentase penurunan perselisihan pengusaha dengan pekerja	100	100	100	100	100	100	100 %

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. karena atas perkenan-Nya Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022, sesuai amanat dari Undang- Undang Nomor 28 Tahun 1999 ten dan Nepotisme, serta Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang tang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang tata cara penyusunannya diatur dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Penetapan Kinerja. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi , serta penjelasan tentang kinerja, capaian dan analisis capaian kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2022 merupakan media pertanggungjawaban yang dikaitkan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi tahun 2018-2023, hal ini merupakan wujud dari keinginan Dinas Tenaga Kerja untuk dapat menyajikan pertanggungjawaban yang transparan dan akuntabel, dalam memenuhi harapan masyarakat yaitu terwujudnya *Clean Government* dan *Good Governance*. Namun demikian ditingkatkan dalam upaya kami menyadari masih terdapat kelemahan-kelemahan yang perlu terus mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

Akhir kata, semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas

Tenaga Kerja Tahun 2022 ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan tambahan masukan bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan prima terhadap masyarakat.

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BEKASI**



Dra. IKA INDAH YARTI, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19670114 198610 2 001

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI		
RINGKASAN EKSEKUTIF.....		
BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	1.1 Latar Belakang.....	2
	1.2 Tugas, Fungsi, dan Wewenang Organisasi.....	3
	1.3 Maksud dan tujuan	4
	1.4 Isu strategis atau masalah yang dihadapi	4
	1.5 Sistematika LKIP.....	13
BAB II	PERENCANAAN KERJA.....	17
	2.1 Rencana Strategis.....	17
	2.1.1 Tujuan dan Sasaran.....	20
	2.1.2 Indikator Kerja Utama.....	22
	2.2 Perjanjian Kinerja 2022.....	26
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA.....	28
	3.1 Pengukuran Kinerja.....	28
	3.2 Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama.....	29
	3.3 Akuntabilitas Keuangan.....	37
BAB IV	AKUNTABILITAS KINERJA.....	54
	4.1 Kesimpulan.....	54
	4.2 Rencana Tindak Evaluasi.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2), menyebutkan bahwa, "*Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Ayat tersebut memuat pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

alam pelaksanaan tugas tersebut, Tenaga kerja Kota Bekasi dituntut untuk menyelenggarakannya Dinas sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*, sebagaimana disebutkan dalam Undang - Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme Salah satu asas penyelenggaraan *good governance* adalah asas akuntabilitas, yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 53 tahun 2014 bahwa setiap Kementerian/Lembaga diwajibkan melaporkan pelaksanaan akuntabilitas kerjanya sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam pelaporan kinerja, yang menunjukkan capaian atas apa yang sudah diperjanjikan.



Salah satu asas penyelenggaraan *good governance* adalah asas akuntabilitas, yang diatur dalam Peraturan Presiden Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 53 tahun 2014 bahwa setiap Kementerian/Lembaga diwajibkan melaporkan pelaksanaan akuntabilitas kerjanya sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam pelaporan kinerja, yang menunjukkan capaian atas apa yang sudah **diperjanjikan**.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2022 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi sepanjang tahun 2022 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi sesuai RPJMD Kota Bekasi. Laporan kinerja juga menjadi alat kendali serta pemacu peningkatan kinerja di setiap unit organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

GAMBARAN UMUM

Berdasarkan Peraturan Perubahan ketiga atas Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 111 tahun 2021 Tentang kedudukan, susunan Organisasi, Tugas Pokok dan fungsi serta tata kerja dikepalai oleh Kepala Dinas yang membawahi :

1. Kepala Dinas, membawahkan

2. Sekretariat, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub bagian keuang;
 - c. Sub Kordinator Perencanaan
 3. Bidang Pelatihan Kerja, membawahi:
 - (a) Sub koordinator Kelembagaan Pelatihan;
 - (b) Sub Koordinator Penyelenggaraan Pelatihan;
 - (c) Sub koordinator Sertifikasi Kompetensi.
 4. Bidang Pengembangan Pelatihan Peningkatan Produktivitas, membawahi:
 - (a) Sub Koordinator Pengembangan Pelatihan Produktivitas;
 - (b) Sub Koordinator Pelatihan dan Konsultasi Produktivitas;
 - (c) Seksi Pengukuran dan Analisa Produktivitas.
 5. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 - a. Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja;
 - b. Sub Koordinator Tenaga Kerja Luar Negeri;
 - c. Sub Koordinator dan Perluasan Kesempatan Kerja.
 6. Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek, membawahi:
 - a. Sub Koordinator Persyaratan Kerja;
 - b. Sub Kordinator Pengupahan dan Jamsostek;
 - c. Sub Koordinator Perselisihan Hubungan Industrial.
 7. Kelompok Jabatan Fungsional.
-

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang didalamnya terbagi atas 1 (satu) Kesekretariatan, 4 (empat) Bidang, 12 (dua belas) Sub Koordinator Kepala Seksi, 2 (tiga) Subbag, dan jabatan fungsional, memiliki jumlah personil menurut jenjang pendidikan dapat dibagi sebagai berikut:

Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, telah diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang kemudian Inpres ini diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Dalam Undang-undang Nomor 28

Tahun 1999 pasal 3 dinyatakan bahwa Azas-azas Umum Penyelenggaraan Negara, meliputi: Azas Kepastian Hukum, Azas Tertib Penyelenggaraan Negara, Azas Kepentingan Umum, Azas Keterbukaan, Azas Proporsionalitas, Azas Profesionalitas, dan Azas 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.

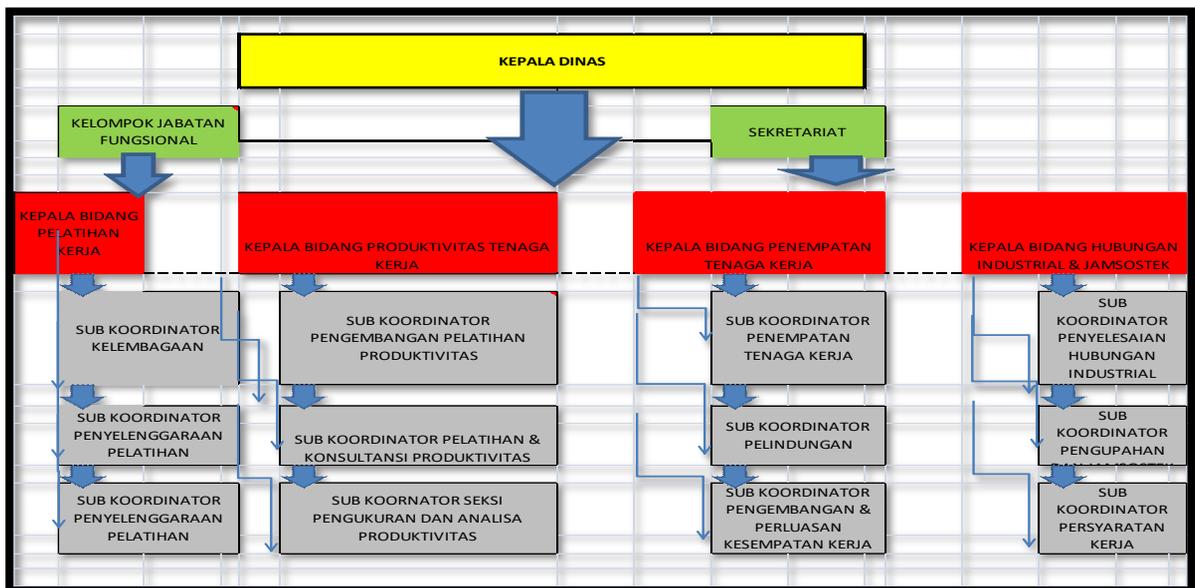
Untuk menyelenggarakan tugas pokok di atas, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mempunyai fungsi:

- (a) perumusan dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja Dinas sesuai dengan visi dan misi Daerah;
- (b) penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang Ketenagakerjaan;
- (c) Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas Sekretariat, Bidang-bidang dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- (d) Pembinaan administrasi perkantoran;
- (e) Pemberian pelayanan dan pembinaan kepada unsur terkait di bidang ketenagakerjaan serta pelaksanaan hubungan kerja sama dengan perangkat daerah, lembaga/instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan dinas;
- (f) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai Dinas;
- (g) Pelaksanaan tugas selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang;
- (h) Penyusunan dan penyampaian laporan keuangan Dinas sesuai ketentuan yang berlaku;
- (i) Pemberian laporan pertanggungjawaban tugas Dinas kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan laporan Kinerja Dinas sesuai ketentuan yang berlaku;

Sedangkan Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam pelaksanaan tugas pokok diatas adalah sebagai berikut :

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI

Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 111 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.



Sumber Data Struktur Dinas Tenaga Kerja

Dengan tujuan dan fungsi utama LKIP yaitu sebagai media pertanggung jawaban dan sebagai alat meningkatkan kerja organisasi.

Sumber daya Dinas Kerja Kota Bekasi

a. Sumber daya manusia

Susunan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi posisi 31 Desember 2022 berjumlah 47 orang sesuai tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Data Pendidikan Pegawai
Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

SDM	Jumlah	Pendidikan Terakhir				
		S.3	S.2	S.1	D.3 / D.4	SMA
1	2	3	4	5	6	7
Pejabat Struktural	8	-	5	3	-	-
Jabatan Fungsional Umum	15	-	2	5	1	7
Jabatan Fungsional Tertentu	24	-	14	9	-	1
Jumlah				47		

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

b. Sarana dan Prasarana

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menggunakan gedung kantor berlantai 2 (dua) Yang berlokasi di Kelurahan Margajaya Kecamatan Bekasi Selatan,

Tabel Asset / Modal Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi
Tahun 2022

No	Nama / Jenis Barang	Jumlah Barang	Keadaan Barang			Ket
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1.	Kendaraan Roda 4 / Mobil	12	11	1	-	
2.	Kendaraan Roda 2 / Motor	17	9	2	6	
3.	Mesin Ketik Elektronik / elektrik	3	3	-	-	
4.	Lemari Besi	4	4	-	-	
5.	Rak Besi/Metal	1	1	-	-	
6.	Rak Kayu	1	1	-	-	
7.	Filling Besi/Metal	25	25	-	-	
8.	Alat Penghancur Kertas	2	2	-	-	
9.	Infocus / Overhead Proyektor	1	1	-	-	
10.	Lemari Kayu	1	1	-	-	
11.	Meja Rapat	2	2	-	-	
12.	Meja Obat			-	-	
13.	Kursi Rapat	6	6	-	-	
14.	Kursi Tangan			-	-	
15.	Kursi Lipat			-	-	
16.	Meja Komputer			-	-	
17.	Meja Biro	15	15	-	-	
18.	Sofa	5	5	-	-	
19.	Meubelair lainnya			-	-	
20.	AC	25	25	-	-	

21.	Sound System	1	1	-	-	
22.	Camera	1	1	-	-	
23.	Lambang Garuda	1	1	-	-	
24.	Dispenser	-	-	-	-	
25.	Handy Cam	1	1	-	-	
26.	PC Unit	29	29	-	-	
27.	Laptop / Notebook	9	9	-	-	
28.	PC Lain-lain	8	8	-	-	
29.	Printer	13	13	-	-	
30.	Meja Kerja Pejabat Es. II	1	1	-	-	
31.	Meja Kerja Pejabat Es. III	3	3	-	-	
32.	Meja Kerja Pegawai Non Struktual	12	12	-	-	
33.	Meja Kerja Pejabat Lain-lain	6	6	-	-	
34.	Meja Rapat Pejabat Es. II	1	1	-	-	
35.	Kursi Kerja Pejabat Es. II	1	1	-	-	
36.	Kursi Kerja Pejabat Es. III	3	3	-	-	
37.	Kursi Kerja Pegawai Non Struktual	5	5	-	-	
38.	Kursi Kerja Pejabat Lain-lain	5	5	-	-	
39.	Kursi Rapat Pejabat Es. II	6	6	-	-	
40.	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	4	4	-	-	
41.	Buffet Kaca	6	6	-	-	
42.	Lemari dan Arsip Pejabat Lain-lain	4	4	-	-	
43.	Pesawat Telephone	1	1	-	-	
44.	Facsimile	1	1	-	-	
45.	Wireless Amplifier	1	1	-	-	
46.	Bangunan Balai & Rumah Pintar			-	-	

Sumber :DataDinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2022

PERMASALAHAN UTAMA / ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang sesuai Peraturan Wali Kota Bekasi nomor : 22 tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Perubahan Perangkat Daerah tahun 2018-2023 sebagai berikut :

Dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan Kota Bekasi dilakukan melalui program/kegiatan :

- 1) Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah**
- 2) Program perencanaan Tenaga Kerja**

3) Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

4) Program penempatan tenaga kerja

5) Program Hubungan Industrial

Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, telah diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang kemudian Inpres ini diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Dalam Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 pasal 3 dinyatakan bahwa Azas-azas Umum Penyelenggaraan Negara, meliputi: Azas Kepastian Hukum, Azas Tertib Penyelenggaraan Negara, Azas Kepentingan Umum, Azas Keterbukaan, Azas Proporsionalitas, Azas Profesionalitas, dan Azas 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.

Penerapan manajemen strategis di Indonesia pada sektor publik, secara formal diperkenalkan Tahun 1999, dengan dikeluarkannya **Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)**, yang dituangkan di dalam Rencana Strategis Organisasi yang merupakan

Wujudkan kewajiban instansi bersangkutan untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan ataupun kegagalan penyelenggaraan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Keberhasilan maupun kegagalan penyelenggaraan organisasi dapat diukur, antara lain melalui evaluasi terhadap kinerja yang dihasilkan. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat ditegakan apa bila telah mencakup 3 aspek yang merupakan suatu sinergi yakni :

1. **Akuntabilitas Manajemen**, fokusnya adalah pada kesanggupan (*Enablers*) dan efisiensi dalam mengalokasikan sumber daya manajemen, seperti dana, asset (harta kekayaan), tenaga kerja, maupun sumber daya yang lain;
2. **Akuntabilitas Proses**, fokusnya adalah pada alur proses kegiatan instansi apakah sudah sesuai dengan prosedur-prosedur serta memberikan dampak positif kepada masyarakat, khususnya ketenagakerjaan;
3. **Akuntabilitas Program**, fokusnya adalah pada pencapaian hasil kegiatan instansi apakah sudah memberi kepuasan/kenyamanan kepada pelanggan (*customer*) dan *stakeholder* memberikan kepuasan/kenyamanan kepada masyarakat, khususnya ketenagakerjaan.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian

Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menyusun Laporan Kinerja Pemerintah Tahun 2022.

Upaya tersebut dilakukan dengan memperhatikan tingkat kualitas dari pencari kerja atau tenaga kerja, lowongan/lapangan pekerjaan yang tersedia, hubungan kerja yang kondusif, kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), serta [BAB I] [Pick the date] dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2022 globalisasi dan demokratisasi dengan semangat kemitraan dan kerjasama lintas sektoral. Penekanannya diberikan pada peningkatan perilaku dan kemandirian masyarakat khususnya tenaga kerja maupun pencari kerja dan masyarakat khususnya untuk penciptaan tenaga kerja yang siap pakai dalam menjawab tantangan Revolusi **Industri 4.0**. Selanjutnya Pembangunan Nasional dan Daerah harus juga diarahkan berwawasan ketenagakerjaan, yaitu setiap kebijakan publik berupa pembangunan diharapkan selalu dapat berdampak terhadap pengurangan pengangguran.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang memiliki kewenangan dalam pemerintahan khususnya memberikan pelayanan kepada pencari kerja (**pencaker**) dan pelayanan kepada pemberi kerja (perusahaan) di Kota Bekasi. Peran tersebut sangat terlihat pengaruhnya pada dinamika angka pengangguran di Kota Bekasi. Hal ini merupakan perwujudan cita-cita dari visi Kota Bekasi yang

Cerdas, Kreatif, Maju, Sejahtera dan Ihsan. Pada **RPJMD 2018-2023** sebagai berikut :

Sesuai dengan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dalam penyusunan Perencanaan pembangunan, Dinas Tenaga Kerja mendukung pencapaian **Visi dan Misi RPJMD Kota Bekasi Tahun 2018-2023**, yaitu misi ke1 (satu) dan misi 3 (tiga) yaitu :

MISI I MENINGKATKAN KAPASITAS TATA KELOLA PEMERINTAH YANG BAIK

Misi III MENINGKATKAN PEREKONOMIAN BERBASIS POTENSI JASA KREATIF DAN PERDAGANGAN YANG BERDAYA SAING.

Dalam rangka mendukung pencapaian Tujuan dan Sasaran Kota Bekasi tersebut, maka Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah :

Indikator Kerja Utama Dinas Tenaga Kerja adalah

- (1) Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja
- (2) Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja
- (3) Persentase tenaga kerja yang berkompeten
- (4) Persentase penurunan perselisihan pengusaha

jika melihat capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja pada Tahun 2022

- (a) Indikator Nilai Akip Dinas Tenaga Kerja dengan target (80) delapan puluh capaian (64,22) enam puluh empat koma dua puluh dua dengan capaian 80 persen
- (b) Indeks kepuasan masyarakat dengan target 80 persen dan realisasin 80 persen dengan capaian 100 persen

- (c) Indikator Persentase tenaga kerja yang berkompeten *dengan target 20 persen (target 350 orang capaian 375 orang)* memperoleh capaian sebesar 107 persen indikator ini meningkat, upaya yang dilakukan bekerjasama dengan BPPP Cevest bekasi dan DID Kota bekasi
- (d) Indikator Persentase penurunan perselisihan pengusaha **jumlah** kasus yang tercatat dapat diselesai yaitu 132 kasus , capaian 100 persen. Kasus dapat diselesaikan tingkat mediasi antara pengusaha dan pekerja.

Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mengacu kepada :

- (1). Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan;
- 2). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- (3). Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- (4). Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

- (5) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pemerintah Daerah;
- (6.) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- (7). Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2007 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
- (8). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. 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;

SISTEM PENYAJIAN

LKIP tahun 2022 ini disusun dalam 4 empat) BAB dengan sistematika sebagai

(berikut :

Bab. I - Pendahuluan

Menjelaskan latar belakang, gambaran umum perangkat daerah permasalahan utama dan isu strategis perangkat daerah, sumber daya aparatur, dasar hukum penyusun LKIP dan sistem penyajian LKIP

Bab II - Perencanaan Kinerja

Menjelaskan muatan Renstra 2018-2026 Renstra Perubahan) tujuan, sasaran, indikator dan target renstra selama lima tahun, lalu penjelasan target IKU lima tahun yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja 2022.

Bab III - Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada Sub bab ini disampaikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja :

- 1 Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
- 2 .Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- 3 Membandingkan menengah yang terdapat dalam realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka dokumen perencanaan strategis organisasi;
- 4 Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
- 5 Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis 2018-2023

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi lebih memfokuskan kepada pemberian pelatihan dengan kualitas pelayanan yang memuaskan sebagai upaya para pencari kerja tidak lagi tergantung kepada kesediaan lapangan kerja relatif sempit tidak sesuai dengan laju kenaikan angka pencari kerja di kota bekasi .

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu.

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan dan sumber daya lain agar mampu memenuhi keinginan *stakeholder* dan strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik

internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan tantangan/kendala (*threats*) yang ada. Analisis terhadap unsur unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah.

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Didalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu.

Perencanaan Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi didasarkan atas Rencana Strategis Tahun 2018-2023, Rencana Kerja Tahun 2022 dan Perjanjian Kinerja antara Wali Kota Bekasi dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dimana pada Perjanjian tersebut terdiri atas **3 (tiga) sasaran strategis** dan **4 (empat) indikator kinerja sasaran**. Indikator kinerja yang digunakan menyesuaikan dengan program/kegiatan Tahun 2022, dengan target satuan berupa % (persen) dan jumlah, sesuai dengan target yang ingin dicapai dari program/kegiatan.

Visi

Visi adalah rumusan umum mengenai pandangan ke depan, kemana dan bagaimana instansi harus dibawa dan bekerja agar tetap konsisten, eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Pendapat lain mengatakan bahwa visi adalah merupakan suatu gambaran yang mendatang keadaan masa depan berisikan cita-cita yang ingin diwujudkan oleh instansi Pemerintah. Berdasarkan kondisi masyarakat Kota Bekasi saat ini, permasalahan dan tantangan yang dihadapi di masa depan, serta dengan memperhitungkan faktor strategis dan potensi yang dimiliki oleh masyarakat, pemangku kepentingan, serta Pemerintah Daerah, maka dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, dicanangkan Visi Kota Bekasi yang dituangkan ke dalam **Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2018-2023** yaitu, “Cerdas Kreatif maju sejahtera dan ikhsan”

Dengan kata lain bahwa tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan di Kota Bekasi bukan hanya ingin diarahkan pada tercapainya/terwujudnya kehidupan masyarakat Kota Bekasi yang makmur dan sejahtera secara duniawi, akan tetapi juga ditujukan untuk tercapainya kebahagiaan akhirat yang hakiki (bukan hanya ingin mencapai kemakmuran dan kesejahteraan secara material atau lahiriyah semata, namun juga sejahtera secara spiritual atau batiniyah).

Misi

Untuk mencapai tujuan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah diatas, maka dituangkan dalam 5 Misi, yaitu :

1. Meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintahan yang baik;
2. Membangun, meningkatkan, dan mengembangkan prasarana dan sarana Kota yang maju dan memadai;
3. Meningkatkan perekonomian berbasis potensi jasa kreatif dan perdagangan yang berdaya saing;
4. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kehidupan masyarakat yang berpengetahuan, sehat, berakhlak mulia, kreatif, dan inovatif;
5. Membangun, meningkatkan, dan mengembangkan kehidupan kota yang aman dan cerdas, serta lingkungan hidup yang nyaman.
6. Ditindaklanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagai salah satu bentuk dukungan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tupoksi untuk ikut mensukseskan visi tersebut. Sesuai dengan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan tugas pembantuan maka fungsi dan tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang terkait dengan pencapaian **Misi 1 dan 3. Misi**

7. **1 (satu) : Meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintahan yang baik dan Misi 3 (tiga)“ Meningkatkan perekonomian berbasis potensi jasa kreatif dan perdagangan yang berdaya saing”.**

Keterkaitan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam menunjang misi tersebut sesuai tugas pokoknya yaitu melaksanakan sebagian urusan daerah dibidang ketenagakerjaan untuk memperluas peluang 150.000

tenaga kerja baru melalui peningkatan kompetensi pengembangan usaha baru dan penyelenggaraan bursa tenaga kerja di Kota Bekasi.

2.2. Tujuan dan Sasaran

Untuk mewujudkan Visi dan Misi yang telah ditetapkan, haruslah didukung dengan tujuan dan sasaran yang mengacu pada pernyataan Visi dan Misi. Tujuan organisasi menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.

Adapun tujuan yang ditetapkan dalam Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah menurunkan angka pengangguran. Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan atau bulanan. Sasaran diusahakan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat diukur. Sasaran harus menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Sementara itu menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 sebagaimana diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007, sasaran (target) adalah hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan. Adapun sasaran yang ditetapkan dalam Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi meliputi:

- 1). Menngkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas

- 2). Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan
- 3) . Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja

TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR DAN TARGET RENSTRA

Berikut tujuan, sasaran, indikator sasaran dan target Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2018-2021.

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator dan sasaran strategis organisasi. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kinerja Utama (IKU). IKU (***Key Performance Indicator***) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi disusun dengan maksud dan tujuan :

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
3. Adapun IKU Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pada Perjanjian kinerja adalah tujuan yaitu ;

TABEL 2.1
IKU DINAS TENAGA KERJA

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	PENJELASAN				
				ALASAN	FORMULASI / CARA PENGUKURAN	PENANGGUNG JAWAB	SUMBER DATA	
1	2	3	4	5		7	8	
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas	1	Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja	%	Dasar Hukum Nilai SAKIP dari Permenpan 12 tahun 2015	Nilai AKIP dihitung berdasarkan hasil nilai dan bobot dari setiap komponen AKIP Nilai AKIP dinyatakan dalam predikat AA (>90-100), A (>80-90), BB (>70-80), B (.60-70), CC (>50-60), C (>30-50) dan D (0-30)	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja
		2	Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja	%	Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik dan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Permenpan) RB nomor 14 tahun 2017	Jumlah rata-rata tertimbang dikali 25 (kuisisioner)		Bidang Penempatan bidang hisker

2	Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan	2.	Persentase tenaga kerja yang berkompeten	%	1	Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Yang Dilatih ----- x 100 Jumlah Pendaftar Pelatihan	Bidang Pelatihan Kerja, Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas dan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Hasil Monitoring dan Evaluasi terhadap LPK dan BLK di Kota Bekasi serta Pembuatan kartu AK.I, Bursa Kerja Online, Bursa Kerja Khusus, Wajib Lapo Lowongan dan Wajib Lapo Penempatan
					3	Program Visi Misi Wali Kota tentang 150.000 tenaga kerja baru melalui peningkatan kompetensi, pengembangan usaha baru dan penyelenggaraan bursa tenaga kerja	Jumlah Kasus yang terselesaikan : jumlah kasus yang tercatat	Bidang Hubungan Industrial	Permohonan pencatatan kasus dan monitoring dan evaluasi
3	Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja		Persentase penurunan perselisihan pengusaha	%					

Sumber data Dinas Tenaga Kerja

Tabel : 2.2

Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Renstra Lima (5) tahun

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
				2019	2020	2021	2022	2023
1		2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas	Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja	77.22	77.78	80	80	80
			Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja	80,12	87.98	87.99	89	89
2	Mewujudkan produktivitas ketenagakerjaan yang berbasis kemandirian	Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan	Persentase tenaga kerja yang berkompeten yang siap ditempatkan	20	20	20	20	20
		Menurunnya sengketa pengusaha dengan Pekerja	Persentase penurunan perselisihan pengusaha dengan	100	100	100	100	100

Sumber Data Dinas Tenaga Kerja

2.3. Perjanjian Kinerja 2022

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang

serta mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Tujuan penyusunan Perjanjian Kinerja, yaitu :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar revaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, penerima evaluasi dan supervise atas perkembangan/kemajuan kinerja
5. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas	Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja		80	Triwulan I	20
					Triwulan II	20
					Triwulan III	20
					Triwulan IV	20
		Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja		89	Triwulan I	22,25
					Triwulan II	22.25
					Triwulan III	22.25
					Triwulan IV	22.25
2	Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan	Persentase tenaga kerja yang berkompeten	%	20	Triwulan I	5
					Triwulan II	5
					Triwulan III	5
					Triwulan IV	5
3	Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja	Persentase penurunan perselisihan pengusaha dan pekerja	%	100	Triwulan I	25
					Triwulan II	25
					Triwulan III	25
					Triwulan IV	25

Sumber Data Dinas Tenaga Kerja

Adapun Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2022 adalah sebagai berikut

Sasaran Strategis I Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas		
Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target tahun
Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja	%	80
Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja	%	89

Sasaran Strategis II Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan		
Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022
Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan	%	20

Sasaran Strategis III Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja		
Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2021
Persentase penurunan perselisihan pengusaha dan pekerja	kasus	100

2.4. Perencanaan Anggaran 2021

Sasaran Strategis I :

Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas

Indikator Kinerja Utama :

1. Prosentase Target Nilai Akip Dinas Tenaga Kerja sebesar
86,65 % Rp. **12.374.033.000,-**

2. Prosentase Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas
Tenaga Kerja 89 %

➤ Program penunjang urusan Pemerintah Daerah

Perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja
perangkat Administrasi keuangan perangkat Daerah
Rp **12.374.033.000**

Administrasi Umum Perangkat Daerah
Rp. 427.000.000.-

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan
daerah Rp. **2.452.705.791.-**

Pemeliharaan Barang milik Daerah Penunjang urusan
Pemerintahan Daerah Rp. **565.000.000,-**

Sasaran Strategis II :

Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan

➤ **Program Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi
Rp.**975.000.000**

➤ **POGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA**

Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kab/Kota RP.
59.805.000.-

Sasaran Strategis III :

Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja

➤ **PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mogok kerja dan penutupan Perusahaan Daerah Kab/Kota **Rp. 305.520.000** dapat dilihat tabel perkin berikut :

Tabel 2.4
ALOKASI ANGGARAN KAS TRIWULAN
PEMERINTAH KOTA BEKASI TAHUN ANGGARAN 2022

URUSAN		: URUSAN WAJIB BUKAN PELAYANAN DASAR TENAGA KERJA									
UNIT ORGANISASI		: DINAS TENAGA KERJA									
	Urusan Pemerintahan	:	2 . 01	Urusan Wajib Bukan Pelayanan Dasar Tenaga Kerja							
	Unit Organisasi	:	2 . 01 . 01	Dinas Tenaga Kerja							
	Sub Unit Organisasi	:	2 . 01 . 01 . 01	Dinas Tenaga Kerja							
KODE				URAIAN	ANGGARAN	REALISASI					
						PEGAWAI	BARANG & JASA	MODAL	TOTAL		
	2.01 . 2.01.01.01 . 02			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	12,374,033,000.00	10,721,751,023.00	0.00	0.00	10,721,751,023.00	86.65	1,652,281,977.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 02.01			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12,374,033,000.00	10,721,751,023.00	0.00	0.00	10,721,751,023.00	86.65	1,652,281,977.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 05			Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 05.09			Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 05.11			Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 06			Administrasi Umum Perangkat Daerah	427,000,000.00	0.00	415,193,900.00	0.00	415,193,900.00	97.24	11,806,100.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 06.01			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10,000,000.00	0.00	10,000,000.00	0.00	10,000,000.00	100.00	0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 06.04			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	337,270,000.00	0.00	329,279,400.00	0.00	329,279,400.00	97.63	7,990,600.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 06.05			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	22,730,000.00	0.00	22,424,500.00	0.00	22,424,500.00	98.66	305,500.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 06.06			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	50,000,000.00	0.00	50,000,000.00	0.00	50,000,000.00	100.00	0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 06.09			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	7,000,000.00	0.00	3,490,000.00	0.00	3,490,000.00	49.86	3,510,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 07			Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	150,000,000.00	0.00	0.00	120,200,000.00	120,200,000.00	80.13	29,800,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 07.06			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	150,000,000.00	0.00	0.00	120,200,000.00	120,200,000.00	80.13	29,800,000.00

	2.01 . 2.01.01.01 . 08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2,452,705,791.00	0.00	2,275,223,674.00	0.00	2,275,223,674.00	92.76	177,482,117.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 08.01		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5,000,000.00	0.00	4,317,000.00	0.00	4,317,000.00	86.34	683,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 08.02		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	243,715,750.00	0.00	169,361,200.00	0.00	169,361,200.00	69.49	74,354,550.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 08.04		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	2,203,990,041.00	0.00	2,101,545,474.00	0.00	2,101,545,474.00	95.35	102,444,567.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	565,000,000.00	0.00	562,323,280.00	0.00	562,323,280.00	99.53	2,676,720.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 09.01		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	185,000,000.00	0.00	184,116,464.00	0.00	184,116,464.00	99.52	883,536.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 09.02		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	10,000,000.00	0.00	9,976,000.00	0.00	9,976,000.00	99.76	24,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 09.06		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	70,000,000.00	0.00	69,980,000.00	0.00	69,980,000.00	99.97	20,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 09.09		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	300,000,000.00	0.00	298,250,816.00	0.00	298,250,816.00	99.42	1,749,184.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 16		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi		975,000,000.00	0.00	954,315,000.00	0.00		954,315,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 16.01		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	675,000,000.00	0.00	667,940,000.00	0.00	667,940,000.00	98.95	7,060,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 16.03		Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	300,000,000.00	0.00	286,375,000.00	0.00	286,375,000.00	95.46	13,625,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 17		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		100,000,000.00	0.00	99,370,000.00	0.00		99,370,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 17.01		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	100,000,000.00	0.00	99,370,000.00	0.00	99,370,000.00	99.37	630,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 19		Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil		0.00	0.00	0.00	0.00		0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 19.01		Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 20		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota		0.00	0.00	0.00	0.00		0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 20.01		Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 21		Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota		59,805,000.00	0.00	44,065,500.00	0.00		44,065,500.00

	2.01 . 2.01.01.01 . 21.01			Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	59,805,000.00	0.00	44,065,500.00	0.00	44,065,500.00	73.68	15,739,500.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 23			Pengelolaan Informasi Pasar Kerja		0.00	0.00	0.00	0.00		0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 23.03			Job Fair/Bursa Kerja	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 24			Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota		0.00	0.00	0.00	0.00		0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 24.01			Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 27			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota		305,520,000.00	0.00	251,050,000.00	0.00		251,050,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 27.01			Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	205,520,000.00	0.00	171,550,000.00	0.00	171,550,000.00	83.47	33,970,000.00
	2.01 . 2.01.01.01 . 27.04			Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	100,000,000.00	0.00	79,500,000.00	0.00	79,500,000.00	79.50	20,500,000.00
				JUMLAH	17,409,063,791.00	10,721,751,023.00	4,601,541,354.00	120,200,000.00	15,443,492,377.00	88.71	1,965,571,414.00

BAB III

AKUNTABILITAS

KINERJA

3.1. Pengukuran Capaian Kinerja

Pencapaian Kinerja pada hakekatnya melakukan pengukuran atau penilaian apakah kerja instansi pemerintah tersebut berhasil atau gagal untuk memenuhi target-target yang direncanakannya. Penilaian keberhasilan atau kegagalan ini menjadi penting apabila dikaitkan dengan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Pengukuran kinerja yang dilaksanakan adalah dengan membandingkan antara target kinerja sasaran dengan realisasi kinerja sasaran, atau dengan kata lain membandingkan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu,

untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator *outcomes* atau minimal *outputs* dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan

3.2 Metode Pengukuran

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja sebagai berikut :

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan capaian kinerja sasaran. Dimana metode perbandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja yang diinginkan dengan realisasi kinerja yang dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja .

Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja dan semakin rendahnya realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja .rumus yang digunakan adalah :

$$\text{CAPAIAN INDIKATOR} = \frac{\text{REALISASI}}{\text{TARGET}} \times 100 \%$$

Selain itu, laporan ini dimasukkan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi PD untuk meningkatkan

kinerjanya. Pengukuran Capaian Kinerja, Sasaran Strategis meliputi identifikasi atas realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) dan membandingkan dengan targetnya, Analisis.

lebih mendalam dilakukan terutama terhadap capaian yang dibawah target, untuk mengenali faktor penyebab sebagai bahan penetapan strategi peningkatan kinerja di tahun 2020 dan atau tahun-tahun selanjutnya secara

ringkas capaian per tujuan strategis, dan per IKU sebagai berikut :

3.3 Metode Capain Kinerja

Hasil pengukuran atas capaian kinerja disimpulkan berdasarkan masing-masing indikator kinerjanya. Penyampaian

URUTAN	RENCANA CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
I	>85	Sangat Berhasil
II	$70 < X < 85$	Berhasil
III	$55 < X < 85$	Cukup Berhasil
IV	<55	Tidak Berhasil

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi
Tahun Anggaran 2022

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas	Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja	80	64.22	80%
		Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja	89	89	100 %
2	Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan	Persentase tenaga kerja yang berkompeten	20	20	100 %
3	Menurunnya sengketa pengusaha dengan	Persentase penurunan perselisihan pengusaha	100	100	100 %

Sumber Data IKU Dinas Tenaga Kerja

3.4. Capaian Kinerja

Berdasarkan Pedoman diatas, pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi diukur dengan membandingkan target Kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja . Pengukuran sasaran kinerja terhadap realisasinya diuraikan tabel berikut :

Sasaran I
Perbandingan target dan realisasi kinerja

NO	Uraian Tujuan/Sasaran/IKU	Satuan (%)	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Indikator Kinerja Utama : Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas	%	80	64.22	80 %

Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas Dalam Sasaran Strategis yang pertama ini, terdapat 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu, adapun pencapaian target kinerja atas Sasaran Strategis pertama serta analisa dari Nilai AKIP dihitung berdasarkan hasil nilai dan bobot dari setiap komponen AKIP

Analisa atas capaian indikator-indikator Sasaran Strategis I adalah sebagai berikut: Nilai Akip Dinas Tenaga Kerja tahun 2022, tercatat 80 % Lebih rendah sebesar 20 % sedangkan Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja target 89 ralisasi 89 sehingga capaian mencapai 100 %. Formula untuk iku ini adalah : Nilai AKIP dinyatakan dalam predikat AA (>90-100), A (>80-90), BB (>70-80), B (.60-70), CC (>50-60), C (>30-50) dan D (0-30)

Tabel 3.2
Perbandingan akumulasi realisasi indikator Kinerja Utama (IKM)target
akhir renstra 2018-2023

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TINGKAT KONSISTEN	
		2022	2023
Target	indeks	89	100
Realisasi	indeks	89	100

Sasaran Strategis II

Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan

Dalam Sasaran Strategis yang kedua ini, terdapat 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu, adapun pencapaian target kinerja atas Sasaran Strategis II, serta analisa dari satu Indikator Kinerja Utama (IKU), akan diuraikan sebagai berikut

$$\frac{\text{Jumlah lapangan kerja baru yang produktif} \times 100}{\text{jumlah lapangan kerja}}$$

Jumlah Tenaga kerja baru yang produktif yang mendapatkan Pelatihan keahlian akan ditingkatkan akan semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terlatih dan memiliki keahlian; target tahun 2022 sebanyak **target 1.200 orang capaian 1.200 orang**) dan capaian 100 % orang meningkatkan target Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi bekerjasama dengan BPPLK , BLK Propinsi dan Dinas terkait.

Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai **keberhasilan** ataupun **kegagalan** dalam pelaksanaan kegiatan, yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Wali Kota Bekasi 2018-2023, Untuk Tahun 2022 Secara keseluruhan capaian target indikator kinerja Tahun 2022 berdasarkan hasil Strategis Dinas Tenaga Kerja mencapai rata-rata sebesar **100** % pengukuran rencana interpretasi **baik**.

Perbandingan akumulasi realisasi indikator Kinerja Utama target akhir renstra 2018-2023

Persentase tenaga kerja yang berkompeten

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TINGKAT KONSISTEN	
		2022	2023
Target	%	20	100
Realisasi	%	20	100

3.3 Sasaran II

b. Perbandingan target dan realisasi kinerja

NO	Uraian Tujuan/Sasaran/IKU	Satuan (%)	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Indikator Kinerja Utama : Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan	%	20	20	100 %

Sasaran Strategis III

Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja

Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Bekasi pada Tahun 2022 terselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebesar **100%**, dari target yang ditetapkan sebesar **100 %**, sebagaimana pada Sasaran Strategis III Indikator Kinerja

Dalam Sasaran Strategis yang ketiga ini, terdapat 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu, adapun pencapaian target kinerja atas Sasaran **Strategis III**, serta analisa dari satu Indikator Kinerja Utama (IKU), akan diuraikan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Kasus yang terselesaikan} \times 100}{\text{jumlah kasus yang tercatat}}$$

Sasaran Strategis ke 3 (tiga) adalah Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja terdapat 1 (satu) indikator kinerja sasaran yang harus dicapai yaitu : Persentase penurunan perselisihan pengusaha dan dicapai pada tahun 2022 yaitu sebesar 100 % jumlah kasus yang masuk /tercatat

diselesaikan sebesar 134 kasus dapat dilihat pada tabel berikut :

Hal ini disebabkan karena program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi satunya bisa mengurangi beban permasalahan hubungan industrial antara tenaga kerja dengan perusahaan, adapun jumlah kasus hubungan industrial di Kota Bekasi Tahun 2022 sebanyak 64, dan sudah diselesaikan dengan Perjanjian Bersama atau **100%**.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam rangka mengurangi kasus hubungan industrial yakni dengan jalan sosialisasi ke perusahaan-perusahaan mengenai peraturan ketenagakerjaan, sehingga diharapkan terciptanya kondisi yang kondusif antara tenaga kerja dan perusahaan Keberhasilan indikator sasaran ini akan menunjang keberhasilan pencapaian indikator sasaran Kepala Daerah di RPJMD Tahun 2018-2023, yaitu perlindungan ketenagakerjaan Meningkatkan kualitas hidup yang sehat, sejahtera, dan berkeadilan dengan tujuan Meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menurunkan angka pengangguran

Tingkat capaian indikator Persentase Kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama forum Bipartit dan penyelesaian bersama mediator hasil capaian sebesar 100% seharusnya terselesaikan melalui perjanjian bersama, namun yang dapat terselesaikan sebanyak 64 kasus, dengan predikat **sangat baik**. Kesepakatan antara kedua belah pihak baik dari pekerja/ buruh maupun pihak perusahaan sehingga tidak ada kasus yang tidak terselesaikan, tercapainya target untuk Tahun 2021.

Analisis Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan dan Peningkatan/penurunan kinerja. Penurunan kinerja meningkatnya jumlah kasus yang terselesaikan selama Tahun 2021 melalui penetapan program hubungan industrial. Keberhasilan dapat dicapai diukur melalui kinerja program hubungan industrial, dalam upaya mewujudkan cakupan kasus yang terselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen renstra.

Namun demikian, dalam pelaksanaan kegiatan memiliki kendala/permasalahan yang sama dihadapi oleh Bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja yaitu, pengumpulan data ketenagakerjaan

dari bidang-bidang terhambat/beberapa terlambat sehingga waktu verifikasi data memastikan data.

Adapun rekomendasi/tindak lanjut adalah pengumpulan rancangan renstra yang ada pada Dinas Tenaga Kerja yang perlu dilakukan koordinasi /komonikasi lebih awal. Surat Edaran Penyusunan Renstra Perangkat Daerah yang perlu dibuat lebih awal/ jauh lagi dari pelaksanaan verifikasi sehingga Renstra Dinas Tenaga Kerja biasa dilakukan perbaikan lebih awal.

Pencapaian suatu sasaran strategi tidak terlepas dari adanya lokasi anggaran dari program dan kegiatan yang relevan untuk mengungkit pencapaian sasaran strategis berikut alokasi pagu anggaran program dan kegiatan yang mendukung pencapaian indikator, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Perbandingan akumulasi realisasi indikator Kinerja Utama target akhir renstra 2018-2023
Persentase penurunan perselisihan pengusaha dan pekerja

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TINGKAT KONSISTEN	
		2022	2023
Target	%	100	100
Realisasi	%	100	100

Sumber Data. Bidang Hubungan Industrial

3.5 Sasaran III
b. Perbandingan target dan realisasi kinerja

NO	Uraian Tujuan/Sasaran/IKU	Satuan (%)	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Indikator Kinerja Utama : Menurunnya sengketa pengusaha dengan	%	100	100	100 %

Tabel 3.6
Capaian IKU Dinas Tenaga Kerja tahun 2021 dan 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	satuan	Tahun2021			Tahun2022		
				Target	realisasi	Capaian	Target	Reali Sasi	Capain kinerja
1	2	3	6	7	7	8	9	8	9
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas	Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja	%	80	64,17	80	80	64,22	81
		Indeks kepuasan masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja	Kusioner	87.99	87.99	100	89	89	100
2	Meningkatnya lapangan kerja baru yang produktif dengan tenaga kerja yang siap ditempatkan	Persentase tenaga kerja yang berkompeten yang siap ditempatkan	%	20	20	100	20	20	100
	Menurunnya sengketa pengusaha dengan	Persentase penurunan perselisihan pengusaha dengan	%	100	100	100	100	100	100

Sumber Data Dinas Tenaga Kerja

3.5. Analisis Capaian Kinerja Anggaran

Realisasi Anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2021 secara rinci diuraikan di bawah ini

Tabel 3.10
Alokasi dan Realisasi anggaran
tahun 2022

No	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran		Capaian Kinerja %	Tingkat Efisiensi
				(Rp)	%		
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas	Administrasi keuangan perangkat Daerah	12.474.033.000	10.721.751.023	19,81	100	efisiensi
		Administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	0	0	0	0	Tidak efisien
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	427.000.000	415.193.900	97,24	100	efisien
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan daerah	2.452.705.791	2.275.223.674	92,76	100	efisien
		Pemeliharaan Barang milik Daerah Penunjang urusan Pemerintahan Daerah	975.136.000	746.500.409	76,55	100	efisien
		Peadaan Barang Milik daerah penunjang urusan	15.000.000	120.200.000	80,13	100	efisien

LKIP Dinas Tenaga Kerja

		Pemilihan Barang Milik Daerah Penunjang urusan Pemerintah Daerah	565.000.000	562.323.280	99.53	100	efesien
3	Menurunnya sengketa pengusaha dengan pekerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	975.000.000	954.315.000	97.88	100	Efesien
		Produktivitas					

I. Program Pelatihan tenaga kerja dan Produktivitas TenagaKerja
 Realisasi anggaran Rp. 544.383.000 atau 98.09 %

dari pagu anggaran sebesar Rp.555,000,000,- dan output
 Peningkatan kualitas produktivitas Tahun 2021 Anggaran ini Dana
 Insentif Daerah (DID) kegiatan yang sama dengan Anggaran APBD
 Kota Bekasi Program Peningkatan

II Program Penempatan Tenaga Kerja

Kegiatan Penetapan realisasi anggaran Rp. 167.807.500 ,- atau
 94.33 % dari pagu 177.900.000402.485.600 dengan capaian 80.41
 %

III .Program Hubungan Industrial

Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
 mogok kerja dan penutupan Perusahaan Daerah

Program/kegiatan	Anggran	Realisasi	Capaian %
Program penunjang urusan Pemerintah Daerah			
Administrasi keuangan perangkat Daerah	12.374.033.000	10.721.751.023	86.65
Administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	0	0	0
Administrasi Umum Perangkat Daerah	427.000.000	415.193.000	97.24
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan daerah	2,452.705.791	2.275.223.674	92.76
Pengadaan Barang milik Daerah Penunjang urusan Pemerintahan Daerah	150.000.000	120.200.000	80.13
Pemeliharaan Barang milik Daerah Penunjang urusan Pemerintahan Daerah	565.000.000	562.323.280	99.53

POGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Anggran	Realisasi	Capaian %
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	555.000.000	544.383.000	98,09
POGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Anggran	Realisasi	Capaian %
Pelayanan Antar Kerjadi Daerah Kab/Kota	59.805.000	44.065.500	73.68
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Anggran	Realisasi	Capaian %
Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mogok kerja dan penutupan Perusahaan Daerah Kab/Kota	305.520.000	251.050.000	83.47
Pagu	17.409.063.791	15.443.492.377	88.71

BAB IV

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021 ini sebagai wujud pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari suatu kewenangan pengelolaan sumber daya manusia yang dipercayakan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi LKIP ini juga berperan sebagai tolok ukur, sampai dimana tingkat keberhasilan kinerja instansi pemerintah, sebagai alat kendali penilaian kinerja serta sebagai alat pendorong dalam rangka *Good Governance* yang dicita-citakan pemerintah. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang telah tercapai tersebut imuka merupakan wujud adanya koordinasi dan sinkronisasi dari semua delemen yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, dan atas dukungan semua pihak baik dari lingkungan lintas sektoral maupun masyarakat. Laporan ini menggambarkan Kinerja Dinas Tenaga Kerja

Laporan ini menggambarkan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi antara lain

1. Peningkatan profesionalisme dan kinerja aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam pelaksanaan Otonomi Daerah di bidang ketenagakerjaan

2. Peningkatan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta terserapnya pengangguran Kota Bekasi
3. Terwujudnya pengembangan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan untuk terciptanya kesejahteraan tenaga kerja dan kemajuan dunia usaha;
4. Peningkatan Kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan dan peningkatan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan
5. hak-hak pekerja melalui pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

4.2 Rencana Tindak

Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan untuk mencapai target pada Indikator Kinerja didasarkan atas tugas dan kewenangannya pada bidang Tenaga Kerja sesuai dengan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 37 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja serta Rincian Tugas Jabatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Secara ringkas seluruh capaian kinerja sasaran yang telah dicapai memberikan motivasi yang sangat tinggi dan berharga bagi Dinas Tenaga kerja Kota Bekasi beserta seluruh jajarannya untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang, beberapa langkah penting sebagai saran yang akan dijadikan dasar memperbaiki arah kebijakan agar dapat memacu peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagai berikut:

1. Merancang dan membangun sistem pengumpulan data kinerja yang memadai sebagai database manajemen sistem sehingga mampu menyajikan data-data kinerja secara cepat

dan akurat baik untuk keperluan penyusunan LKIP maupun untuk pengambilan keputusan manajemen.

2. Penambahan fasilitas pendukung guna kelancaran pelaksanaan kegiatan.
3. Sedangkan untuk program dan kegiatan yang telah sesuai target/kategori baik selama Tahun 2022 agar tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan akuntabilitas kinerja oleh seluruh aparatur di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Sehingga visi Dinas Tenaga kerja Kota Bekasi “**Mewujudkan produktivitas ketenagakerjaan dengan Kemandirian**”, dapat terwujud, Aamiin

Dengan disusunnya Laporan Kinerja ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan kepada seluruh pihak yang terkait mengenai

tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, sehingga dapat memberikan umpan balik guna peningkatan kinerja pada periode berikutnya. Secara internal Laporan ini akan menjadi motivator untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi dengan jalan selalu menyesuaikan indikator-indikator kinerja yang telah ada dengan sasaran strategis dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi 2018-2023 serta dengan memperhatikan perkembangan tuntutan *stakeholder*, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat semakin dirasakan keberadaannya oleh masyarakat dengan pelayanan yang profesional. Sangat disadari bahwa laporan ini belum sempurna seperti yang diharapkan, namun setidaknya masyarakat dan berbagai pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran kinerja yang telah

dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sepanjang Tahun 2020. Dimasa mendatang, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi akan melakukan berbagai langkah untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja dan pelaporannya agar terwujud transparansi dan akuntabilitas seperti yang diharapkan.