

**MANUAL INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DAN INDIKATOR KINERJA
KUNCI (IKK) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
RENCANA STRATEGIS 2025–2029
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI RIAU**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan sasaran RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi "Meningkatnya kemandirian dan pemerataan ekonomi daerah", Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi sebagai unit pelayanan Ketenagakerjaan memilih peran strategis dalam penyediaan layanan Ketenagakerjaan yang berkualitas, merata, terstandar, ramah lingkungan, dan berbasis teknologi. Pengukuran kinerja yang terstruktur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) menjadi bagian penting dari sistem manajemen kinerja, agar pelaksanaan Renstra dapat terukur, terpantau, dan dievaluasi secara periodik.

Dokumen ini disusun sebagai panduan operasional untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi selama periode Renstra 2025-2029. Panduan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap upaya dan program yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi selaras dengan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kuantan Singingi dan tujuan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten kuantan Singingi. Dengan adanya manual ini, diharapkan proses pengambilan keputusan dapat didasarkan pada data dan informasi yang akurat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan Ketenagakerjaan secara berkelanjutan.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kabupaten Kuantan Singingi ini dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing masing indikator kinerja sasaran berupa input, output dan outcome. Sesuai dengan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi melaksanakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku juga melaksanakan fungsinya yaitu pelaksanaan tugas di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, serta hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421)
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)
4. Undang – Undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2018 tentang Review Rencana Atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
7. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
8. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 900.1.15.5-1317 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
9. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah
10. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025–2029.

C. Maksud dan Tujuan

Maksud menyusun dokumen manual ini adalah memberikan panduan teknis bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam mengukur dan mengevaluasi IKU dan IKK secara konsisten selama periode Renstra 2025–2029.

Tujuan:

1. Menyediakan definisi, formula, sumber data, dan target untuk setiap indikator kinerja.
2. Membantu unit kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam mengumpulkan dan melaporkan data kinerja secara konsisten.
3. Menjadi acuan dalam evaluasi kinerja tahunan dan lima tahunan.

Ruang Lingkup

Ruang lingkup manual ini meliputi indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kunci (IKK) yang terkait dengan sasaran RPJMD “Meningkatnya Kemandirian Dan Pemerataan Ekonomi Daerah”.

BAB II – INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

TABEL 4.5 INDIKATOR KINERJA UTAMA
RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD
PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	2.07.0.00.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja									
2.	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	2,24	2,28	2,22	2,15	2,09	2,02	1,96	
3.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	65,49	66,12	68,45	70,12	71,98	73,22	75,14	
4.	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	%	20,59	25,24	30,32	35,41	40,49	45,57	50,65	

A. IKU 1: Tingkat Pengangguran Terbuka

- ✓ Definisi: Angkatan kerja yang tidak berkerja atau sedang mencari pekerjaan adalah mereka yang belum pernah bekerja sama sekali maupun yang sudah pernah bekerja atau sedang mempersiapkan suatu usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan dan mereka yang sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja
- ✓ Formula: Jumlah angkatan kerja yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan dibagi jumlah Angkatan kerja dikali 100 persen
- ✓ Sumber Data:

- Sekretariat Dinas;
- Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- ✓ Target: berdasarkan capaian 2,24% sebagai baseline tahun 2024.
Selanjutnya target lima tahun kedepan berturut-turut adalah 2,28 (2025), 2,22% (2026), 2,15% (2027), 2,09% (2028), 2,02% (2029) dan 1,96 % pada tahun 2030.

B. IKU 2 : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

- ✓ Definisi: Tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan persentase atas banyaknya penduduk yang bekerja dengan banyaknya penduduk yang termasuk pada usia kerja.
- ✓ Formula : **TPAK % = PYB/PUK X 100%**
Penjelasan :
TPAK : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
PYB : Penduduk Yang Bekerja
PUK : Penduduk Usia Kerja
- ✓ Sumber: Data BPS Kab. Kuantan Singingi
- ✓ Target : berdasarkan capaian 65,49 % sebagai baseline tahun 2024.
Selanjutnya target lima tahun kedepan berturut-turut adalah 66,12% (2025), 68,45% (2026), 70,12% (2027), 71,98% (2028), 73,22% (2029) dan 75,14 % pada tahun 2030.

C. IKU 3 : Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- ✓ Definisi: Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek adalah jumlah pekerja/buruh di perusahaan yang menjadi peserta Jamsostek
- ✓ Formula: Persentasi pekerja/buruh peserta Jamsostek aktif dengan jumlah pekerja/buruh
- ✓ Sumber Data: Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- ✓ Target: berdasarkan capaian 20,59% sebagai baseline tahun 2024.
Selanjutnya target lima tahun kedepan berturut-turut adalah 25,24

(2025), 30,32% (2026), 35,41% (2027), 40,49% (2028), 45,57% (2029) dan 50,65 % pada tahun 2030.

BAB III – INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)

TABEL 4.6 INDIKATOR KINERJA KUNCI
RANCANGAN AKHIR RENSTRA
PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA										
2.	Persentase Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Sesuai Kebutuhan	komulatif	%	100	100	100	100	100	100	100	
3.	Persentase kabupaten/kota yang menyusun rencana tenaga kerja	positif	%	20	21,30	22,11	23,45	24,17	25,36	25,70	
4.	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi	positif	%	1,83	2,14	2,83	3,47	3,98	4,41	4,99	
5.	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar lintas kerja daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.	positif	%	87,22	87,83	88,11	88,73	88,98	89,05	89,21	
6.	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	positif	%	10	13	15	17	19	21	22	

A. Sasaran IKK 1: Persentase Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Sesuai Kebutuhan

- ✓ Indikator Kinerja Kunci: Meningkatnya Efektifitas dan Transparansi Pelayanan Publik
- ✓ Definisi: Tujuan Program ini adalah untuk merencanakan kegiatan pembangunan secara terpadu, meningkatkan kualitas pelayanan administrasi pembangunan serta memenuhi kebutuhan sarana prasarana aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, dengan sasaran meningkatnya pelayanan yang prima, meningkatnya kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.
- ✓ Formula :-
- ✓ Sumber Data: Renstra 2025-2029.

- ✓ Target : 20% setiap tahunnya selama 5 tahun

B. Sasaran IKK 2 : Persentase kabupaten/kota yang Menyusun rencana tenaga kerja

- ✓ Indikator Kinerja Kunci: Meningkatnya Jumlah Kesempatan Kerja atau Angkatan Kerja
- ✓ Definisi: Mengukur persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja
- ✓ Formula : $\frac{\text{Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan yang mengacu ke RTKD}}{\text{jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di Kabupaten/Kota}} \times 100\%$
- ✓ Sumber Data : RTKD Kab Kuantan Singingi
- ✓ Target: 20% setiap tahunnya selama 5 tahun

C. Sasaran IKK 3 : Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi

- ✓ Indikator Kinerja Kunci: Tingkat Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi
- ✓ Definisi: pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
- ✓ Formula : $\frac{\text{Jumlah tenaga Kerja yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah Tenaga kerja keseluruhan}} \times 100\%$
- ✓ Sumber Data: Bidang Bidang Penempatan, Pelatihan, dan Perluasan Kesempatan Kerja
- ✓ Target : 20% setiap tahunnya selama 5 tahun

D. Sasaran IKK 4 : Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan antar Lintas Kerja Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi.

- ✓ Indikator Kinerja Kunci: Menghitung jumlah Pencaker (Pencari kerja yang ditempatkan

- ✓ Definisi: Mengukur persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam Dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota
- ✓ Formula : Jumlah Pencaker yang ditempatkan dibagi jumlah pencaker yang terdaftar dikali 100%
- ✓ Sumber Data: Sekretaris Dinas, Bidang Penempatan, Pelatihan, dan Perluasan Kesempatan Kerja
- ✓ Target : 20% setiap tahunnya selama 5 tahun

E. Sasaran IKK 5 : Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola

kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)

- ✓ Indikator Kinerja Kunci: Menghitung perusahaan mana saja yang menerapkan tata kelola kerja yang layak
- ✓ Definisi: Yang dimaksud dengan perusahaan yang telah menerapkan tata kelola kerja yang layak adalah perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sudah menyusun Struktur Skala Upah, telah membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- ✓ Formula : Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata Kelola yang layak dibagi Jumlah Perusahaan dikali 100 %
- ✓ Sumber Data: Sekretaris Dinas, Bidang Syarat Kerja Hubungan Industrial dan Jaminan Kesejahteraan
- ✓ Target : 20% setiap tahunnya selama 5 tahun

BAB IV – MEKANISME PELAPORAN DAN EVALUASI

A. Pengumpulan Data

Setiap bidang kerja bertanggung jawab untuk mengumpulkan data indikator kinerja yang relevan secara berkala (bulanan, triwulanan, atau tahunan) dan dilakukan perhitungan sesuai formula yang telah

ditetapkan di manual ini selanjutnya data di verifikasi oleh Sekretaris maupun Kepala Dinas.

B. Pelaporan

Data yang telah dikumpulkan akan dilaporkan kepada Sekretaris Dinas dan Sub Bagian Program dan Keuangan yang memuat capaian target dan analisis serta deviasinya. Laporan ini akan menjadi dasar untuk rapat evaluasi kinerja rutin untuk ditetapkan rencana tindakan lanjut.

C. Evaluasi

Evaluasi kinerja akan dilakukan secara berkala untuk membandingkan capaian aktual dengan target yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi ini akan digunakan untuk mengidentifikasi masalah, menyusun rencana perbaikan, dan menyesuaikan strategi jika diperlukan.

BAB V PENUTUP

Manual ini diharapkan menjadi acuan baku dalam pengelolaan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi pada periode Renstra 2025–2029. Dengan adanya panduan ini, setiap bidang kerja memiliki pemahaman yang sama dalam penghitungan dan pelaporan kinerja sehingga capaian tujuan strategis Dinas Tenaga Kerja dapat terukur secara akurat dan akuntabel.

Taluk Kuantan, 30 September 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA

The image shows a circular official stamp of the Kabupaten Kuantan Singingi Dinas Tenaga Kerja. The stamp features a central emblem with a star and a banner, surrounded by the text 'PEMERINTAH KABUPATEN Kuantan Singingi' and 'DINAS TENAGA KERJA'. Overlaid on the stamp is a blue ink signature.

JHON PITTE ALSI, S.IP, MM

Pembina Utama Muda

Nip.19801012 200501 1 006