



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI



KATA PENGANTAR

Berpedoman kepada Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan kinerja instansi pemerintah, peraturan presiden No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singing Menyusun laporan kinerja instansi pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2025.

Laporan kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilakukan guna mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2025. Laporan ini menyajikan analisis realisasi kinerja, sasaran strategis dan realisasi anggaran yang tercantum dalam dokumen perjanjian kinerja, sekaligus sebagai bahan untuk mengupayakan perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Dengan laporan kinerja ini, diharapkan adanya optimalisasi peran Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktivitas kinerja seluruh jajaran di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singing pada tahun tahun selanjutnya. Semoga laporan ini dapat bermanfaat guna peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Teluk Kuantan, 20 Maret 2026

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



ANDON PITTE ALSI, S.IP, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19801012 200501 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISIii

DAFTAR TABELiii

DAFTAR GAMBARiv

RINGKASAN EKSEKUTIFv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi 2

1.3. Sumber Dana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi 8

1.4. Permasalahan Utama Yang Sedang di Hadapi 8

1.5. Maksud dan Tujuan Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) 9

1.6. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja (LKj)..... 10

BAB II PERENCANAAN KINERJA 12

2.1 Rencana Strategis (Renstra)..... 12

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025..... 15

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA..... 18

3.1 Capaian Kinerja Organisasi..... 18

3.2 Realisasi Anggaran 30

BAB IV PENUTUP 31

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2.3	Gambaran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi per 31 Desember 2025 berdasarkan Jumlah dan Status Kepegawaian.....	7
Tabel 1.2.3	Gambaran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi per 31 Desember 2025 berdasarkan Pangkat/Golongan.....	7
Tabel 1.2.3	Gambaran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi per 31 Desember 2025 berdasarkan Pendidikan Formal.	8
Tabel 2.1.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026	14
Tabel 2.1.1	Program Yang Dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Pada Tahun 2025.....	15
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja	18
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi	19
Tabel 3.1.1	Evaluasi dan analisa capaian kinerja masing-masing sasaran Dinas Tenaga Kerja	21
Tabel 3.1.2	Realisasi Kinerja Anggaran	29
Tabel 3.2	Realisasi Penyerapan Anggaran Urusan Tenaga Kerja Tahun 2022 s.d. 2025.....	29
Tabel 3.2	Realisasi Anggaran Sesuai Dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2025	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2.2 Struktur Organisasi 4

Gambar 3.1 Persentase Tingkat Kesempatan Kerja 22

Gambar 3.2 Persentase Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun26

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pelaporan kinerja pemerintah melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Proses penilaian yang terukur menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya dapat terus ditingkatkan. LKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2025 ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan LKIP dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Program Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi yang disusun berdasarkan pada tujuan, sasaran strategis dan target kinerja yang tertuang dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025.

Analisa dan bukti-bukti pendukung pencapaian kinerja menjadi bagian dalam penyusunan LKIP ini. Analisa ini untuk menjawab pertanyaan sejauh mana keberhasilan sasaran dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi yang ditunjukkan dengan pencapaian indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi telah berhasil dicapai. Evaluasi atas data-data pendukung dan permasalahan atas setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkanya KesempatanKerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	94,51%	97,7%	103,37%
2.	Meningkatnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun	5,30 %	2,55%	207,46%

Realisasi indikator Tingkat Kesempatan Kerja Tahun 2025 adalah 97,72%, dengan capaian kinerja sebesar 103,40%. Persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja terhadap angkatan kerja. Mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang bekerja. Semakin tinggi TKK, maka kesempatan kerja semakin tinggi. Artinya, 97 orang dari 100 angkatan kerja terserap ke dalam lapangan pekerjaan dan sisanya adalah menganggur. Hal ini sejalan dengan kondisi perekonomian Kabupaten Kuantan Singingi yang tumbuh setelah Pandemi.

Capaian Indikator Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun mencapai 2,55%, dimana Jumlah sengketa pengusaha Pekerja pada tahun 2025 sebanyak 14 sengketa dan Jumlah Perusahaan yang Terdaftar melalui Mekanisme Wajib Laporkan Ketenagakerjaan pada Tahun 2025 sebanyak 548 perusahaan. Kecilnya persentase angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun yang disebabkan karena sudah tingginya tingkat kesadaran Perusahaan yang menerapkan Peraturan Ketenagakerjaan diperusahaan. Masing-masing pekerja dan Perusahaan telah melaksanakan hak dan kewajibannya. Sehingga kemungkinan untuk timbulnya perselisihan menjadi kecil.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang baik atau biasa disebut *good governance* dalam suatu negara merupakan issue yang paling mengemuka dalam tata kelola pemerintahan dewasa ini. Pemerintah wajib menerapkan kaidah-kaidah yang baik dalam menjalankan roda pemerintahan yang diwujudkan dalam bentuk penerapan prinsip *good governance*. Salah satu perwujudan *good governance*, pemerintah dituntut untuk meningkatkan akuntabilitasnya. Hal ini disebabkan karena akuntabilitas merupakan salah satu dari prinsip-prinsip *good governance*. United Nations Development Program (UNDP) mengajukan sembilan karakteristik *good governance* yang salah satunya adalah *accountability* (akuntabilitas). Ditambah lagi prinsip akuntabilitas juga merupakan salah satu dari tujuh asas penerapan *good governance* dalam Acuan Umum Penerapan *good governance* pada Sektor Publik oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2005).

Akuntabilitas sangatlah penting dalam mencapai *good governance*. Salah satu bentuk akuntabilitas pemerintahan diwujudkan dalam penyusunan pelaporan kinerja. Berdasarkan 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 bahwa 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.

Penyusunan laporan kinerja dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan pelaksanaan kinerja pemerintahan yang lebih berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggung jawab serta untuk lebih memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan instansi pemerintah dalam rangka perwujudan *good governance*. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi sebagai entitas pelaporan kinerja berkewajiban menyelenggarakan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja yang telah dilaksanakan. Laporan kinerja tersebut akan menjadi media pertanggung jawaban yang berisi informasi capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja yang dapat digunakan sebagai komunikasi pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi menyusun laporan kinerja Tahun 2025 bertitik tolak dari RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025, Renstra Dinas

Tenaga Kerja Tahun 2021-2026, Renja Dinas Tenaga Kerja 2025 dan mengacu kepada Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 berisi ikhtisar pencapaian sasaran kinerja yang berkaitan dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan. Pencapaian sasaran tersebut disajikan berupa informasi mengenai pencapaian sasaran renstra, realisasi pencapaian indikator sasaran disertai dengan penjelasan yang memadai atas kinerja dan perbandingan capaian indikator kinerja dengan tahun sebelumnya.

1.2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi

1.2.1. Tugas Pokok dan Fungsi



Kewenangan Dinas Tenaga Kerja didasarkan kepada Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang tenaga kerja.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, mempunyai susunan organisasi dan tugas pokok sebagai berikut :

1. KEPALA DINAS

Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah di Bidang Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugas, kepala dinas menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Tenaga Kerja.

2. SEKRETARIS

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan Dinas Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas, sekretaris menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi, rumah tangga dan tata usaha, pengelolaan barang milik daerah;
- b. Penyusunan rencana, program dan anggaran serta evaluasi dan pelaporan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan koordinasi urusan keuangan pada Dinas Tenaga Kerja; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

2.1. Sub Bagian Umum

Kepala Sub Bagian umum mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Umum;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Umum;
- c. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat;
- d. Melaksanakan fasilitas administrasi kepegawaian;
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan;
- f. Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai;
- g. Membuat laporan perkembangan kepegawaian;
- h. Menyelenggarakan urusan kehumasan;
- i. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;
- j. Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas;
- k. Melaksanakan pemeliharaan kebersihan,keindahan, keamanan dan ketertiban kantor;

1. Melaksanakan pemenuhan kebutuhan rumah tangga;
- m. Melakukan penyiapan bahan penatausahaan dan inventarisasi barang;
- n. Melakukan penyiapan bahan administrasi pengadaan, penyaluran, penghapusan dan pemindah tangan barang milik Negara;
- o. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Umum; dan
- p. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya

2.2. SUB BAGIAN PROGRAM DAN KEUANGAN

Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan Program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Program dan Keuangan;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Program dan Keuangan;
- c. Melaksananakan inventarisasi data dan informasi Subbagian Program dan Keuangan;
- d. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis Subbagian Program dan Keuangan;
- e. Mengkoordinasikan dan menyusun rencana program, anggaran, keuangan serta evaluasi dan pelaporan pada Dinas Tenaga Kerja;
- f. Mengumpulkan, menginventarisasi, mengkaji menganalisa, menyajikan dan menginformasikan data bidang Dinas Tenaga Kerja;
- g. Melaksanakan penataan penerimaan dan penggunaan keuangan
- h. Mengelola keuangan dan penyiapan gaji pegawai;
- i. Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran
- j. Melaksanakan penyusunan serta evaluasi dan pelaporan Rencana Strategis, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD);
- k. Mengumpulkan dan menyusun bahan penyusunan laporan kegiatan tahunan;
- l. Mengkoordinasi penyelesaian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan (LHP) atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan;
- m. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan dan tugas dan kegiatan pada Substansi Program; dan
- n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. KEPALA BIDANG PELATIHAN, PENEMPATAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis di bidang pelatihan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang pelatihan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di bidang pelatihan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- c. Penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pelatihan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- d. Penyelenggaraan pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pelatihan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

4. KEPALA BIDANG SYARAT KERJA, HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Kepala Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis di bidang syarat kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang syarat kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di bidang syarat kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c. Penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang syarat kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- d. Penyelenggaraan pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang syarat kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

5. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

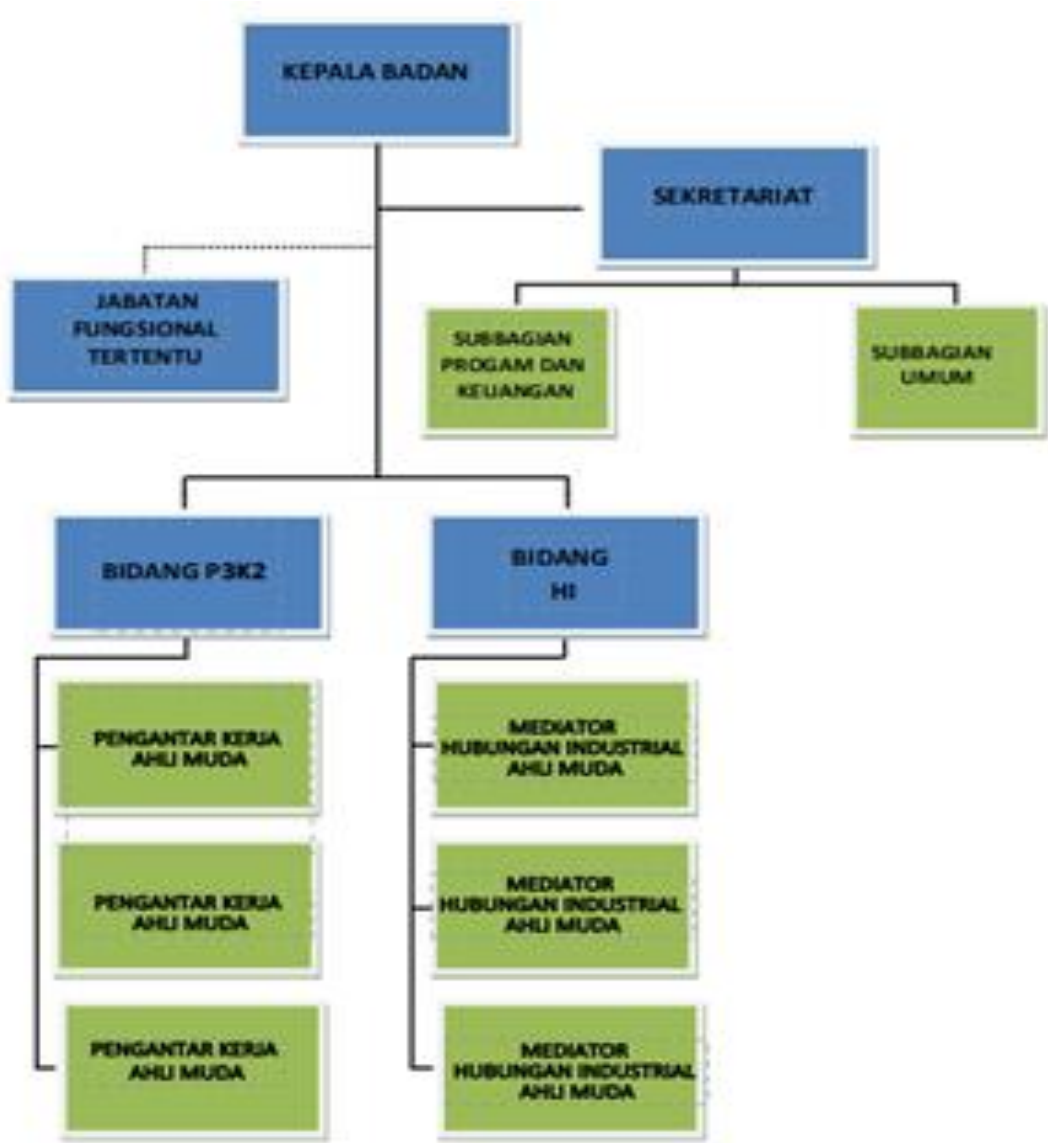
Tugas Masing-masing jabatan fungsional adalah melaksanakan tugas yang melekat pada jabatan fungsional sesuai kerja dengan peraturan perundang-undangan.

1.2.2. Struktur Organisasi



Sementara itu, struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. sebagai berikut .

Bagan 1. Struktur Organisasi dan Pengisian Jabatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi per 31 Desember 2025



1.2.3. Sumber Daya Aparatur

Gambaran kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan jumlah dan status kepegawaian per 31 Desember 2025 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.2.3 Gambaran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi per 31 Desember 2025 berdasarkan Jumlah dan Status Kepegawaian

NO	URUSAN/BIDANG/UNIT	STATUS KEPEGAWAIAN			JUMLAH	KET
		PPPK	CPNS	PNS		
	Urusan Tenaga Kerja					
1	Kepala	-	-	1	1	
2	Sekretariat	-	-	7	7	
3	Bidang Pelatihan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	-	2	5	7	
4	Bidang Syarat Kerja Hubungan Industrial Jaminan Sosial Tenaga Kerja	-	2	4	6	
JUMLAH		-	4	17	21	

Gambaran kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan pangkat/golongan per 31 Desember 2025 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2.3 Gambaran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi per 31 Desember 2025 berdasarkan Pangkat/Golongan.

NO	URUSAN/BIDANG/UNIT	PANGKAT/GOLONGAN					JUMLAH	KET
		PPPK	I	II	III	IV		
	Urusan Tenaga Kerja							
1	Kepala	-	-	-	-	1	1	
2	Sekretariat	-	-	1	5	1	7	
3	Bidang Pelatihan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	-	-	-	6	1	7	
4	Bidang Syarat Kerja Hubungan Industrial Jaminan Sosial Tenaga Kerja	-	-	-	2	4	6	
JUMLAH		-	-	1	13	7	21	

Gambaran pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan pendidikan formal per 31 Desember 2025 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.2.3 Gambaran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi per 31 Desember 2025 berdasarkan Pendidikan Formal.

NO	URUSAN/BIDANG/UNIT	PENDIDIKAN			JUMLAH	KET
		SLTP	SLTA	PT		
	Urusan Tenaga Kerja					
1	Kepala	-	-	1	1	
2	Sekretariat	-	2	5	7	
3	Bidang Pelatihan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	-	-	7	7	
4	Bidang Syarat Kerja Hubungan Industrial Jaminan Sosial Tenaga Kerja	-	-	6	6	
JUMLAH		-	2	19	21	

1.3. Sumber Dana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi



Rencana Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi berasal dari APBD Kabupaten Kuantan Singingi. Anggaran-anggaran tersebut secara total berjumlah Rp. 5.113.099.180,- (Lima Milyar Seratus Tiga Belas Juta Sembilan Puluh Sembilan Ribu Seratus Delapan Puluh Rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

1. Belanja Operasi sebesar Rp. 5.050.727.226,- yang terdiri dari Belanja Pegawai sebesar Rp. 2.254.996.214,- dan Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 2.795.731.012,-.
2. Belanja Modal sebesar Rp 62.371.954,- yang terdiri dari Belanja Modal Peralatan dan Mesin sebesar Rp. 62.371.954,-.

1.4. Permasalahan Utama Yang Sedang di Hadapi



Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi menghadapi permasalahan yang dihadapi selama Tahun 2025 adalah :

1. Dinas Tenaga Kerja belum memiliki gedung/kantor secara permanen.
2. Belum tersedianya lembaga latihan kerja/balai latihan kerja di Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Masih rendahnya bantuan sarana/prasarana bagi tenaga kerja mandiri yang telah mendapatkan pelatihan
4. Belum optimalnya fungsi pasar kerja sebagai fasilitas pelayanan penempatan tenaga kerja.
5. Belum optimalnya penyaluran tenaga kerja mandiri yang telah dilatih
6. Belum adanya MoU tenaga kerja lokal dengan perusahaan
7. Masih kurangnya tenaga fungsional mediator hubungan industrial dan tenaga fungsional pengantar kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam upaya mengatasi permasalahan seperti tersebut diatas serta untuk kesinambungan program pembangunan dalam bidang tenaga kerja perlu disusun rencana kerja yang optimal, baik yang bersifat jangka pendek (tahunan), jangka menengah (5 tahunan) maupun jangka panjang (25 tahunan) perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

1. Adanya penerimaan pegawai dengan jabatan tenaga fungsional mediator hubungan industrial dan pengantar kerja.
2. Mengupayakan tersedianya sarana dan prasarana peningkatan kualitas tenaga kerja dalam bentuk balai latihan kerja/lembaga latihan kerja.
3. Adanya penambahan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan yang menunjang kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Adanya gedung/kantor dinas yang permanen untuk Dinas Tenaga Kerja.
5. Peningkatan kualitas SDM dengan pelaksanaan diklat.

1.5. Maksud dan Tujuan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP)



Laporan kinerja disusun berdasarkan 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. Permenpan ini memberikan tuntunan kepada semua instansi

pemerintah untuk menyiapkan laporan kinerja instansi pemerintah sebagai bagian integral dari siklus akuntabilitas kinerja yang utuh dalam suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (sistem AKIP).

Esensi dari sistem AKIP bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah perwujudan dari implementasi sistem pengendalian manajemen sektor publik di Kabupaten Kuantan Singingi. Sistem pengendalian ini merupakan infrastruktur bagi manajemen pemerintahan untuk memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan strategis pemerintah dapat dipenuhi melalui implementasi strategi pencapaiannya (program dan kegiatan) yang selaras. Atas dasar tersebut, siklus sistem AKIP diawali dengan penyusunan rencana strategis yang mendefinisikan visi, misi dan tujuan/sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi. Secara selaras, program dan kegiatan yang ditetapkan untuk dilaksanakan dalam rangka pemenuhan visi, misi dan tujuan dan sasaran strategis tersebut. Sistem pengukuran kinerja dibangun dan dikembangkan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja pemerintah yang berhasil diperoleh.

Pada setiap akhir periode, pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja yang berhasil diperoleh itu diinformasikan kepada para *stakeholders* dalam wujud Laporan Kinerja (LKj). Laporan Kinerja (LKj) memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai sarana pemerintah untuk : (1) menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh *stakeholders*; dan (2) mengevaluasi pencapaian kinerja pemerintah sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dimasa datang. Dua fungsi utama LKj tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian LKj oleh setiap instansi pemerintah.

1.6. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja (LKj)

Dalam LKj ini disajikan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Selanjutnya dilakukan analisis capaian kinerja dan diuraikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025.

Uraian singkat masing-masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan secara ringkas gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, permasalahan strategis yang sedang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dan menjabarkan maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja (LKj).

BAB II : Perencanaan Kinerja

Bab ini menjelaskan ringkasan/ikhtisar Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025.

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

Bab ini menjelaskan analisis pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

BAB IV : Penutup

Bab ini menjelaskan simpulan umum atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025 ini serta langkah dimasa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran :

1. Perjanjian Kinerja
2. Rencana Kerja Tahunan
3. Capaian Indikator Sasaran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA



2.1. Rencana Strategis (Renstra)

Rencana Strategis (Renstra) merupakan rencana lima tahunan yang mencakup visi dan misi, tujuan, sasaran, program strategis, dan proyeksi keuangan lima tahun yang akan dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam rangka mengoptimalkan pemanfaatan berbagai potensi dan sumberdaya yang tersedia dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 disusun sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Renstra merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Renstra instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu memenuhi keinginan *stakeholders* dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik nasional maupun global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weakness*), 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. Selain itu, renstra yang disusun merupakan alat kendali dan tolok ukur bagi manajemen pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi dalam penyelenggaraan pembangunan lima tahun dan pembangunan tahunan.

2.1.1. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja



Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan yang dihadapi

OPD, dan menangani isu strategis daerah yang ada. Tujuan harus bersifat realistis dan dapat dicapai.

Tujuan dalam Renstra ini diartikan sebagai sesuatu yang diinginkan tercapai dan merupakan penjabaran dari pokok-pokok misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Sasaran adalah deskripsi dari tujuan yang bisa diukur (*measurable*) yang akan dicapai secara nyata oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam periode 5 (lima) tahun ke depan. Sasaran utama (*main goal*) Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah mengacu pada sasaran RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi 2021-2026.

Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 2.1. sebagai berikut:

Tabel 2.1.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Menurunnya Angka Pengangguran		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)	4,09-5,13	4,87	4,61	4,45	4,29
			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	64,69	64,86	65,03	65,20	65,37
		Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	94,00	94,36	94,40	94,51	94,73
		Meningkatnya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Angka sengketa pengusaha- pekerja per tahun	14,29	11,9	10,7	8,3	5,95

Tujuan adalah sesuatu atau apa yang akan dicapai atau dihasilkan dalam 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada permasalahan dan isu-isu strategis. Tujuan tidak hanya dinyatakan dalam bentuk kualitatif akan tetapi harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif yang menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Tujuan juga diselaraskan dengan amanat pembangunan nasional dan amanat pembangunan Provinsi Riau.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dari masing-masing tujuan dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur melalui indikator beserta targetnya. Indikator kinerja sasaran adalah tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan selama 5 (lima) tahun, setiap indikator kinerja disertai dengan rencana tingkat capaian (target). Renstra menargetkan akan melaksanakan 2 sasaran strategis dengan indikator kinerja masing-masing sasaran tersebut untuk mencapai tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dengan rincian sebagai berikut :

Untuk mencapai sasaran tersebut diatas, ditargetkan 5 program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi pada Tahun 2025 yaitu :

Tabel. 2.1.1 Program Yang Dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Pada Tahun 2025

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.036.381.430	APBD
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	64.429.750	APBD
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	56.500.000	
4.	Program Penempatan Kerja	59.400.000	APBD
5.	Program Hubungan Industrial	1.896.388.000	APBD
JUMLAH		5.113.099.180	

2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Sebagai bentuk konkrit upaya pencapaian kinerja, maka berdasarkan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi menyusun Rencana Kerja Tahun 2025 yang merupakan titik awal dokumen yang mendasari penyusunan RKA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025.

Sebagai bentuk komitmen Kepala Daerah dan seluruh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah telah dilakukan perjanjian kinerja Tahun 2025 yang merupakan bentuk perjanjian kinerja (*performance agreement*) antara Kepala Daerah dan seluruh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah. Perjanjian kinerja secara lengkap disajikan dalam lampiran 1.

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. MASNUR, MM

Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **Dr. H. SUHARDIMAN AMBY, Ak, MM**

Jabatan : BUPATI KUANTAN SINGINGI

Selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Teluk Kuantan, 14 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
Bupati Kuantan Singingi,

PIHAK PERTAMA,
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kuantan Singingi,

Wunderkammer

Dr. H. SUHARDIMAN AMBY, Ak, MM

Drs. MASNUR, MM
NIP. 19671221 199303 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja
1	2	3	4
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	94,51%
2	Meningkatnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun	5,30%

No	Program	Anggaran	
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp	3.036.381.430,00
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp	64.429.750,00
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp	56.500.000,00
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp	59.400.000,00
5	Program Hubungan Industrial	Rp	1.896.388.000,00
Jumlah Anggaran		Rp	5.113.099.180,00

Teluk Kuantan, 14 Januari 2025

PIHAK KEDUA,
BUPATI KUANTAN SINGINGI



Dr. H. SUHARDIMAN AMBY, Ak, MM

PIHAK PERTAMA,
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI



Dr. MASHUR, MM

NIP. 19711201 199303 1 003

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA



3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sesuai dengan Permendagri No. 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pegendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, penilaian capaian kinerja diukur berdasarkan skala nilai peringkat kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Keterangan
1	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi	Memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja
2	76% ≤ 90%	Tinggi	
3	66% ≤ 75%	Sedang	Memenuhi persyaratan minimal
4	51% ≤ 65%	Rendah	Belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal
5	≤ 50%	Sangat Rendah	capaian kinerja yang diharapkan

Secara umum target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025 telah tercapai. Dari 1 (satu) Indikator Tujuan dan 2 (dua) Indikator Sasaran. indikator dinyatakan “sangat tinggi” yaitu capaiannya ≥ 97,5% dari target yang telah ditetapkan. Berikut ini Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel. 3.1 Tujuan dan Sasaran JangkaMenengah
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	KONDISI KINERJ AAWAL RPJMD	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE					KONDISI KINERJA AKHIR PERIODE RPJMD
					Tahun 0	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	6	9	10	11	12
1	Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja		Tingkat Pengangguran Terbuka (% TPT)	%	5,21	5,13	4,87	4,61	4,45	4,29	4,29
			Tingkat Partisipasi AngkatanKerja (% TPAK)	%	64,35	64,6 9	64,86	65,03	65,20	65,37	65,37
		1. Meningkatnya Kesempatan Kerja	1. Presentase Tingkat Kesempatan Kerja (% TKK)	%	93,66	94,00	94,36	94,40	94,51	94,73	94,00
		2. Meningkatnya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	2. Persentase Angka sengketa pengusaha- pekerja per tahun (%)	%	14,29	14,29	11,9	10,7	8,30	5,95	14,29

Tujuan “ **Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja,**” dengan Indikatornya Tingkat Pengangguran Terbuka (%TPT) dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (% TPAK) merupakan salah satu indikator penting dalam kegiatan perekonomian, karena indikator ini bisa menjadi ukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesediaan tenaga kerja sehingga mempunyai arti penting bagi keperluan perencanaan pembangunan khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Tingkat pengangguran terbuka merupakan persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Formulasi Perhitungan TPT adalah sebagai berikut :

% TPT = JP/JAK × 100%

Penjelasan :

TPT : Tingkat Pengangguran Terbuka

JP : Jumlah Pengangguran

JAK : Jumlah Angkatan Kerja

Sumber Data : Data BPS Kab. Kuantan Singingi

Tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan persentase atas banyaknya penduduk yang bekerja dengan banyaknya penduduk yang termasuk pada usia kerja. Formulasi Perhitungan TPAK adalah sebagai berikut :

$$\% \text{ TPAK} = \text{PYB} / \text{PUK} \times 100\%$$

Penjelasan :

- TPAK : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
- PYB : Penduduk Yang Bekerja
- PUK : Penduduk Usia Kerja
- Sumber Data : Data BPS Kab. Kuantan Singingi

Sasaran **“Meningkatnya Kesempatan Kerja”**, dengan indikatornya *Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)* dapat dilakukan dengan strategi sebagai berikut : Meningkatkan Kesempatan Kerja dalam dan Luar Negeri serta Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Peningkatan Kualitas Kinerja Lembaga Penempatan Tenaga Kerja, Optimalisasi Fungsi Pengantar Kerja, Pemberdayaan TKI Purna, Penca dan Lansia, Pembinaan Tenaga Kerja Pendamping Tenaga Kerja Asing, dan Penyelenggaraan Model-Model Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja (BKO, BKK).

Definisi **Kesempatan Kerja** adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan **pekerjaan** di masyarakat. **Tenaga kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan **pekerjaan** guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kesempatan kerja merupakan tersedianya lapangan kerja untuk para tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan sedangkan tingkat kesempatan kerja adalah peluang tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan.

Formulasi Tingkat Kesempatan Kerja adalah Persentase Jumlah Penduduk Yang Bekerja terhadap Jumlah Angkatan Kerja. Mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang bekerja. Semakin tinggi TKK maka kesempatan kerja semakin tinggi.

$$\% \text{ TKK} = \text{PYB} / \text{AK} \times 100\%$$

- Penjelasan :
- TKK : Tingkat Kesempatan Kerja
- PYB : Penduduk Yang Bekerja
- Angkatan Kerja : Angkatan Kerja

Sasaran **“Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis”**, Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja dapat dilakukan melalui Strategi Pengelolaan Iklim Kerja yang Kondusif untuk Menciptakan Hubungan Industrial Kondusif dan Harmonis, serta Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Peningkatan Koordinasi dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi/Kab/Kota/Sektoral Provinsi dan Kab/Kota, Peningkatan Peran Lembaga Kerjasama Bipartit dan Lembaga Kerjasama Tripartit, Mendorong

Perusahaan dalam Kepesertaan Jaminan Sosial dan Fasilitas Sarana Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja Baik Diluar Maupun Didalam Hubungan Kerja, dan Pengembangan Data dan Informasi Hubungan Industrial dalam Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

3.1.1 TARGET DAN REALISASI KINERJA TAHUN 2025

Sasaran adalah menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan- tindakan terfokus yang bersifat spesifik, terinci, terukur dan dapat dicapai adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kesempatan Kerja
2. Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis

Evaluasi dan analisa capaian kinerja masing-masing sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.1.1 Evaluasi dan analisa capaian kinerja masing-masing sasaran Dinas Tenaga Kerja

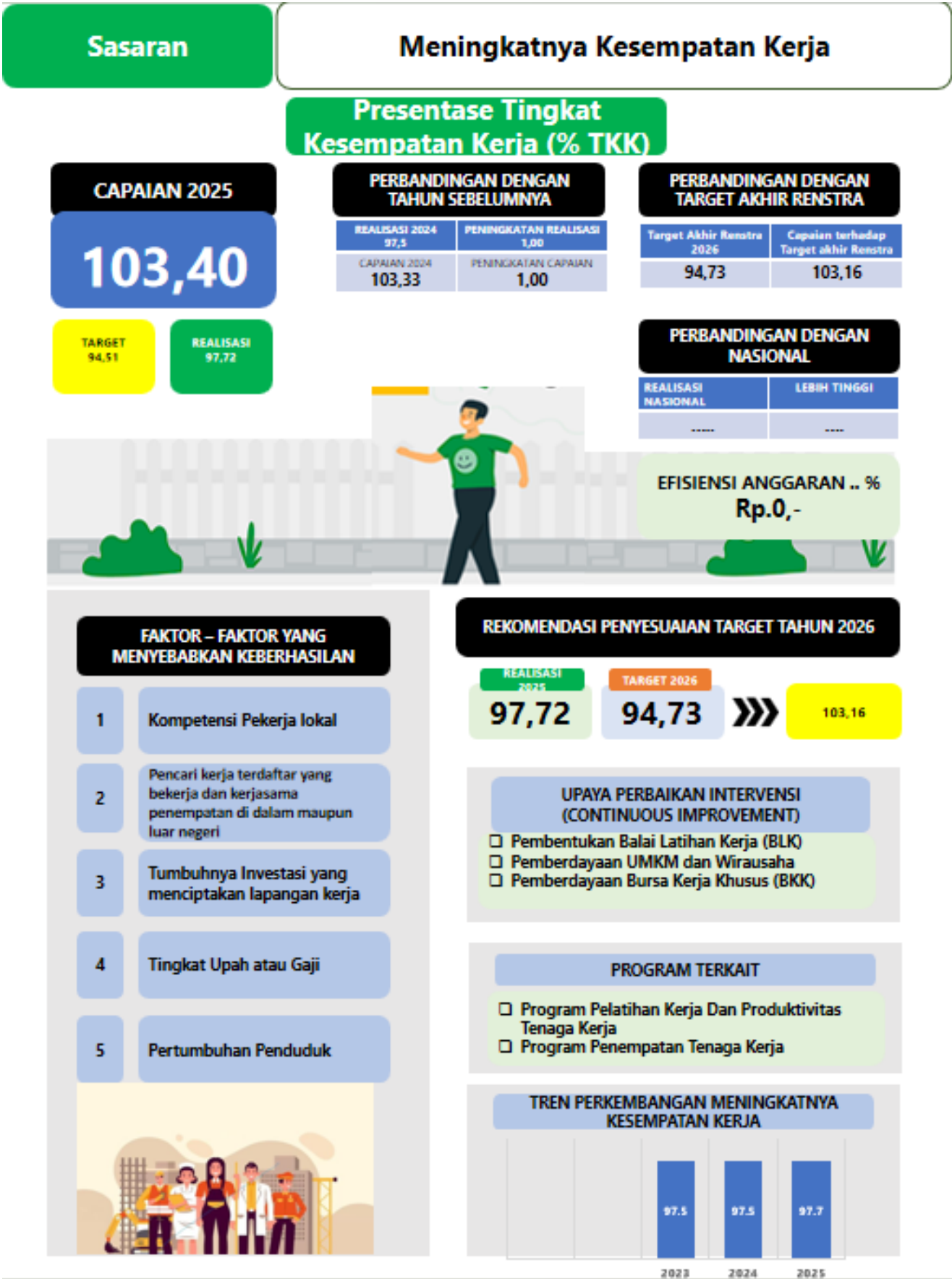
No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkanya Kesempatan Kerja	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja	94,51%	97,72%	103,40%
2.	Meningkatnya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun	5,30 %	2,55 %	207,46%
Rata-rata Capaian Kinerja					155,43%

Realisasi indikator Kesempatan Kerja Tahun 2025 adalah 97,72%, dengan capaian kinerja sebesar 103,40% , Persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja terhadap angkatan kerja. Mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang bekerja. Semakin tinggi TKK, kesempatan kerja semakin tinggi. Artinya, 97 orang dari 100 angkatan kerja terserap ke dalam lapangan pekerjaan dan sisanya adalah menganggur. Hal ini sejalan dengan kondisi perekonomian Kabupaten Kuantan Singingi yang tumbuh setelah Pandemi.

Capaian Indikator Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun mencapai 5,30%, dimana Jumlah sengketa pengusaha Pekerja pada tahun 2025 sebanyak 14 sengketa dan Jumlah Perusahaan yang Terdaftar melalui Mekanisme Wajib Lapo Ketenagakerjaan pada Tahun 2025 sebanyak 548 perusahaan. Dari hasil pengukuran kedua kinerja tersebut, rata-rata capaian indikator tahun 2025 adalah sebesar 155,43% dengan skala nilai peringkat kinerja pada indikator ini **Sangat Tinggi**. Adapun penjelasan terkait indikator dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 3.1

Persentase Tingkat Kesempatan Kerja



Pada tahun 2025, instansi berhasil mencatatkan capaian Persentase Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) sebesar 103,40% dari target yang ditetapkan. Secara nilai absolut, realisasi Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) berada pada angka 97,72, sedikit di atas target tahunan sebesar 94,51. Performa ini menunjukkan tren positif dengan adanya peningkatan realisasi sebesar 1 poin dibandingkan tahun 2024 (97,50). Jika disandingkan dengan Target Akhir Renstra 2026 sebesar 94,73, maka progres saat ini telah mencapai 103,16%, yang mengindikasikan bahwa instansi berada pada jalur yang tepat (on track) menuju target jangka menengah.

Faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan capaian Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) adalah :

1. Adanya kompetensi pekerja lokal yang berdaya saing
2. Pencari kerja terdaftar yang bekerja dan kerjasama penempatan di dalam maupun luar negeri
3. Tumbuhnya Investasi yang menciptakan lapangan kerja
4. Tingkat Upah atau Gaji. Upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang ditetapkan secara wajar akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap TKK, karena memberikan keseimbangan antara kesejahteraan pekerja dan kemampuan perusahaan untuk merekrut
5. Pertumbuhan penduduk yang terkendali akan menekan laju penawaran tenaga kerja, sehingga keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan kesempatan kerja dapat terjaga.

Sebagai langkah perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), instansi Dinas Tenaga Kerja telah memformulasikan sejumlah intervensi strategis untuk tahun mendatang. Upaya perbaikan intervensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan Balai Latihan Kerja (BLK)

Intervensi ini difokuskan untuk memperkuat Balai Latihan Kerja Komunitas dan Balai Latihan Kerja pemerintah dalam menyediakan pelatihan teknis yang sesuai kebutuhan industri. Balai Latihan Kerja dibentuk untuk menyediakan sertifikasi resmi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja.

2. Stimulus dan Dukungan Sektor Usaha (UMKM & Padat Karya)

- Pelatihan kewirausahaan dapat mempercepat pertumbuhan usaha kecil sehingga menyerap tenaga kerja.
- Infrastruktur dan Padat Karya mendorong investasi di sektor padat karya (tekstil, garmen, agribisnis) dan pembangunan infrastruktur untuk menciptakan lapangan kerja massal.

- Dorongan Wirausaha Muda dengan cara memberikan pendampingan, bantuan modal, dan perizinan yang mudah bagi wirausahawan baru, termasuk melalui program seperti Tenaga Kerja Mandiri (TKM).

3. Pemberdayaan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Optimalisasi peran BKK di sekolah dan universitas untuk menjembatani lulusan ke dunia kerja.

1. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Kegiatan :

1. Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi. (Pelatihan Tata Boga)



Foto : Kegiatan Pelatihan Tata Boga

2. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA

1. Pelayanan Antar Kerja



Foto: Pelayanan Pembuatan Kartu Kuning Bidang P3K2

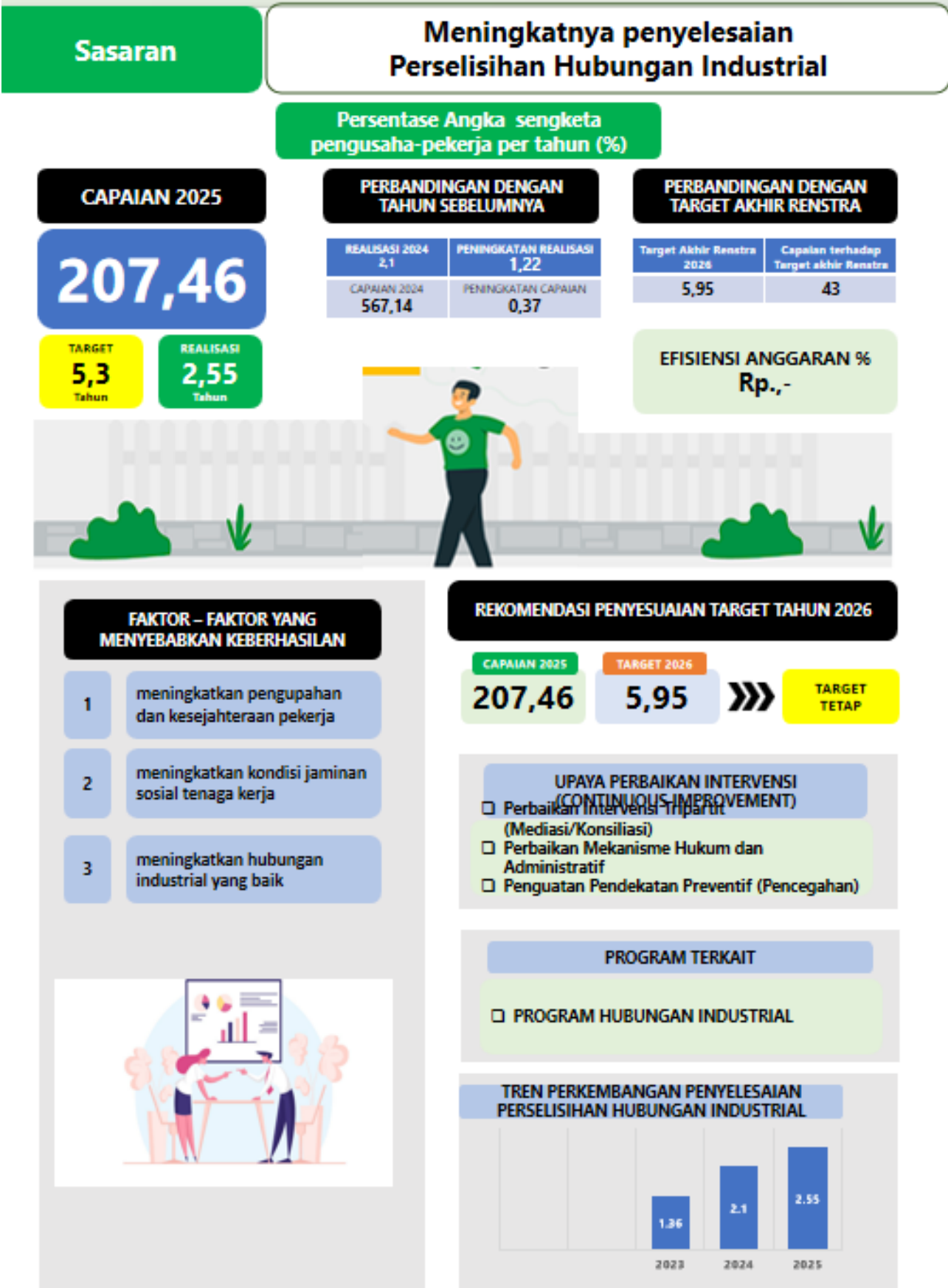
2. Perluasan Kesempatan Kerja

Seminar Kewirausahaan Pembuatan Pupuk Kompos Program Penempatan Tenaga Kerja



Gambar 3.2

Persentase Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun



Pada tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja berhasil mencatatkan capaian Persentase Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun sebesar 207,46% dari target yang ditetapkan. Secara nilai absolut, realisasi Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun berada pada angka 2,55, sedikit di atas target tahunan sebesar 5,3 dengan indikator negatif. Dimana semakin sedikit perselisihan yang terjadi semakin baik. Performa ini menunjukkan tren positif dengan adanya peningkatan realisasi sebesar 1,22 poin dibandingkan tahun 2024 (2,1). Jika disandingkan dengan Target Akhir Renstra 2026 sebesar 5,95, maka progres saat ini telah mencapai 43%, yang mengindikasikan bahwa Dinas Tenaga Kerja berada pada jalur yang tepat (on track) menuju target jangka menengah.

Faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan capaian Persentase Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per tahun adalah :

1. Meningkatkan pengupahan dan kesejahteraan pekerja
2. Meningkatkan kondisi jaminan sosial tenaga kerja
3. Meningkatkan hubungan industrial yang baik

Sebagai langkah perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), instansi telah memformulasikan sejumlah intervensi strategis untuk tahun mendatang. Upaya perbaikan intervensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Intervensi Tripartit (Mediasi/Konsiliasi)

Mediator harus mengasah kemampuannya baik secara teknis, hukum, dan *soft skill* dalam melakukan negosiasi dan mediasi. Mediator harus lebih responsif dalam menengahi perselisihan dengan bersikap netral dan adil. Menggunakan teknik pertemuan khusus untuk memecah kebuntuan dalam mediasi.
2. Perbaikan Mekanisme Hukum dan Administratif
 - a. Memastikan hasil kesepakatan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial agar memiliki kekuatan hukum mengikat.
 - b. Menyediakan sarana konsultasi gratis untuk mencegah kesalahpahaman penafsiran aturan hukum.
 - c. Target waktu penyelesaian konflik yang lebih cepat dan efisien.
3. Penguatan Pendekatan Preventif (Pencegahan)

Pemerintah dan perusahaan menekankan tindakan pencegahan agar perselisihan tidak menjadi konflik terbuka dengan cara:

 - Pembinaan bagi pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
 - Meningkatkan frekuensi pertemuan antara pihak manajemen dan pekerja untuk membahas masalah operasional atau kebijakan sebelum menjadi perselisihan.
 - Menjalankan pedoman hubungan industrial yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 76 Tahun 2024.
 - Mediator secara proaktif memetakan potensi perselisihan di perusahaan berisiko tinggi.

PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (Satu) Kabupaten/Kota.



Foto : Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

2. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Provinsi.



Foto : Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

3. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)



Foto : Rapat Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

3.1.2 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.1.2 Realisasi Kinerja Anggaran

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Kinerja			Anggaran			
			Target	Realisasi	Capaian	Program	Pagu	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Pesentase Tingkat Kesempatan Kerja	94,40%	97,58	103,37	Program Perencanaan Tenaga Kerja	45.063.150	0	0
						Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	24.206.700	21.887.300	90
						Program Penempatan Tenaga Kerja	9.400.000	7.698.600	82
2.	Meningkatnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	5,30 %	5,56 %	95,32%	Program Hubungan Industrial	1.878.549.200	1.843.732.340	98
Jumlah							2.149.191.900	2.006.765.100	93,37

3.2 REALISASI ANGGARAN



Dari total anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi untuk urusan Tenaga Kerja dan Urusan Pilihan Tahun 2025 sebesar Rp. 2.149.191.900 telah terealisasi sebesar Rp. 2.006.765.100,- atau 93,37% dengan realisasi Fisik rata – rata sebesar 93,37%.

Tabel. 3.2 Realisasi Penyerapan Anggaran Urusan Tenaga Kerja
Tahun 2022 s.d. 2025

NO	TAHUN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
1	2022	4.101.709.606	3.529.202.924	86,04
2	2023	3.232.795.564	2.900.852.451	89,73
3	2024	5.724.047.387	5.362.077.200	93,68
4	2025	4.281.093.043	3.903.852.545	90,34

Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2025 sebelum maupun setelah perubahan beserta realisasinya menurut program dalam perjanjian kinerja disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.2 Realisasi Anggaran Sesuai Dengan Perjanjian Kinerja Tahun
2025

NO	PROGRAM	ANGGARAN BERDASARKAN PERJANJIAN KINERJA (Rp.)	PERUBAHAN TAHUN 2025 (Rp.)	REALISASI (Rp.)	CAPAIAN (%)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	3.036.381.430	2.323.873.993	2.030.534.305	87
2.	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	64.429.750	45.063.150	0	0
3.	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	56.500.000	24.206.700	21.887.300	90
4.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	59.400.000	9.400.000	7.698.600	82
5.	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	1.896.388.000	1.878.549.200	1.843.732.340	98
JUMLAH		5.113.099.180	4.281.093.043	3.903.852.545	90,34

BAB. IV

PENUTUP



Dalam rangka mendukung Visi Bupati Kabupaten Kuantan Singingi 2025-2029 setiap Organisasi Perangkat Daerah dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan prima dan tata kelola yang baik kepada masyarakat dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat, **menurunnya angka kemiskinan dan tingkat pengangguran** sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dengan tersedianya lapangan kerja dan meningkatnya tingkat pendidikan dan pengetahuan/keterampilan masyarakat.

Peningkatan Pencapaian Indikator Utama dibutuhkan Instrumen yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan prima, melalui perumusan masalah maka serangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dibuat secara partisipatif antara pimpinan dan seluruh komponen organisasi untuk di implementasikan oleh seluruh jajarannya dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Bupati Kabupaten Kuantan Singingi 2025-2029.

Secara umum pencapaian sasaran strategis melalui program dan Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2025 telah berhasil dengan baik. Hasil pengukuran terhadap IKU sasaran pada masing-masing sasaran berdasarkan perjanjian kinerja tahun 2025 menunjukkan rata-rata capaian indikator tahun 2025 adalah sebesar **147,9%** dengan Skala nilai peringkat kinerja pada indikator ini **Sangat Tinggi**.

Dalam penyusunan kebijakan dan program bidang Ketenagakerjaan hal yang perlu di perhatikan adalah keadaan dan hasil analisis antara lain perkiraan persediaan tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja, identifikasi kondisi perekonomian. Secara umum beberapa masalah pokok ketenagakerjaan di Kabupaten Kuantan Singingi antara lain sebagai berikut :

- a. Tingkat pengangguran yang relatif tinggi pada pada lulusan SMA, SMK, Diploma dan Perguruan Tinggi sebesar 6,60 persen, tingkat pengangguran pada kelompok usia 15-24 tahun mencapai 81,85 persen.
- b. Kesempatan kerja yang terbatas sehingga tidak seimbang antara jumlah angkatan kerja dengan ketersediaan kesempatan kerja yang ada. Dengan demikian tidak mampu menyerap semua angkatan kerja yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi. (Sumber : *BPS Kabupaten Kuantan Singingi*).

- c. Tantangan digitalisasi, kita tidak hanya menghadapi tantangan perubahan permintaan jenis keterampilan di pasar kerja dan hubungan kerja serta waktu dan tempat bekerja yang menjadi lebih fleksibel, namun juga kesenjangan digital yang terjadi antar kelompok status sosial-ekonomi dan perkotaan-perdesaan.
- d. Pencari kerja yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan jumlahnya masih sangat sedikit.
- e. Mayoritas masyarakat cenderung menginginkan bekerja sebagai pegawai (buruh/karyawan), hal itu tersebut mengakibatkan sedikitnya angkatan kerja yang mau menciptakan lapangan kerja atau berwirausaha.
- f. Perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja masih dirasakan belum optimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, sangat diperlukan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan yang mengacu pada kondisi ketenagakerjaan yang ada dan target capaian kearah yang lebih baik di masa yang akan datang dapat dilakukan dengan pengendalian pertumbuhan penduduk, kebijakan kesehatan, dan kebijakan investasi. Oleh karena itu, kebijakan dimaksud harus dikembangkan secara serasi dan terpadu serta saling mendukung guna perluasan dan penciptaan kesempatan kerja yang produktif dan remuneratif yang antara lain melalui :

- (1) Menyusun perencanaan tenaga kerja daerah sebagai acuan dalam rangka pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Menciptakan kesempatan kerja melalui investasi.
- (3) Menciptakan iklim investasi yang sehat.
- (4) Memperbarui program-program perluasan kesempatan kerja yang antara lain pengembangan UKM serta program pengentasan kemiskinan.
- (5) Menyempurnakan kebijakan program pendukung pasar kerja dengan mendorong terbentuknya informasi pasar kerja.
- (6) Menyediakan informasi pasar kerja yang akurat dengan mengoptimalkan Bursa Kerja *On-line* dan menyebarluaskan informasi pasar kerja.
- (7) Pemberdayaan kelembagaan serta meningkatkan koordinasi fungsional antar instansi/lembaga, baik secara vertikal maupun horizontal, guna lebih mengefektifkan program-program ketenagakerjaan, baik dalam rangka penciptaan lapangan kerja baru, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja serta perlindungan dan pengawasan tenaga kerja.
- (8) Pengembangan potensi daerah dan produk unggulan daerah serta pemanfaatan sumber daya alam secara optimal melalui pengembangan ekonomi kreatif.
- (9) Membuat peraturan daerah yang tidak bertentangan dengan perluasan dan penciptaan kesempatan kerja.
- (10) Menjamin kepastian usaha dan meningkatkan penegakan hukum.
- (11) Meningkatkan akses UKM kepada sumber daya produktif.

- (12) Memfasilitasi peningkatan kapasitas kelembagan dalam pengurusan perijinan investasi dan koordinasi antar lembaga di lingkungan Pemerintah Daerah untuk kemudahan investasi.
- (13) Kebijakan pengupahan adalah sangat penting dilakukan agar pekerja mendapatkan upah tidak terlalu rendah. Upah yang terlalu rendah bisa menyebabkan produktivitas Tenaga Kerja menjadi rendah dalam bekerja.

Dalam upaya dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi ditahun mendatang, beberapa hal yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Percepatan pelaksanaan kegiatan pada awal tahun anggaran;
2. Sinkronisasi antara target yang diperjanjikan dengan dokumen perencanaan.
3. Peningkatan kualitas data sebagai dasar kebijakan pembangunan bidang Ketenagakerjaan

Demikian Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2025 menyajikan keberhasilan maupun kegagalan capaian strategis yang ditargetkan pada tahun 2025 yang tercermin pada indikator sasaran. Secara umum sasaran dan indikator kinerja telah memenuhi targetnya. Keberhasilan capaian kinerja dipengaruhi oleh sumberdaya manusia yang kompeten, perencanaan yang komprehensif, serta adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja.