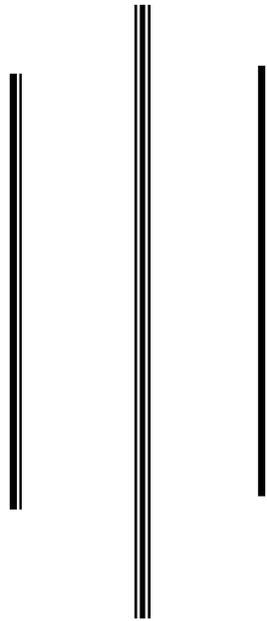




RENCANA KERJA TAHUN 2025



**DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN TAPANULI UTARA
TARUTUNG**

2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat Rahmat dan KaruniaNya penyusunan Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Rencana Kerja Tahun 2025 ini disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026 dan juga Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026 yang bertujuan untuk memberikan arahan dan acuan dalam pencapaian Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara selama tahun 2025.

Atas bantuan dan kerjasama semua pihak yang terkait dalam penyiapan Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025 ini kami ucapkan terima kasih dan semoga Tuhan menolong kita. Amin.

TARUTUNG, 23 DESEMBER 2024

KEPALA DINAS,



**JOSUA J. E. HUTABARAT, ST, ME
PEMBINA**

NIP. 19800218 200604 1 012

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan.....	3
1.4. Sistematika Penyusunan	4
BAB II. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU	
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD	5
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD.....	14
2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD	16
2.4. Review terhadap RKPD	21
2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	25
BAB III. TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN	
3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	26
3.2. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD	29
3.3. Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	40
BAB IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN	43
BAB V. PENUTUP	
5.1. Kaidah-kaidah Pelaksanaan	49
5.2. Rencana Tindak Lanjut	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Realisasi Anggaran APBD Tahun Anggaran 2024 5
Tabel 2.2	Rekapitulasi Evaluasi terhadap Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 Kabupaten Tapanuli Utara 9
Tabel 2.3	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara 15
Tabel 2.4	Review Terhadap RKPD Tahun 2025 22
Tabel 2.5	Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2025 25
Tabel 3.1	Identifikasi Kebijakan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten 28
Tabel 3.2	Tujuan, Sasaran, dan Target Renstra Tahun 2020-2024 dan Renstra Tahun 2025-2026 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara..... 30
Tabel 3.3	Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020-2024 31
Tabel 3.4	Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar dan Memperoleh Pelatihan/ Keterampilan Tahun 2020-2024 33
Tabel 3.5	Jumlah Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Tahun 2020-2024 35
Tabel 3.6	Jumlah Penduduk yang Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama Tahun 2020-2024 37
Tabel 3.7	Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Kegiatan Utama Tahun 2020-2024 37
Tabel 3.8	Jumlah Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2019-2024 38
Tabel 3.9	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada Renja Tahun 2025 41
Tabel 4.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada Renja Tahun 2025 44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2025 merupakan dokumen perencanaan pembangunan tahunan yang disusun sebagai penjabaran tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Tahun 2025-2026. Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, penyusunan Rencana Kerja merupakan upaya menjaga kesinambungan pembangunan secara terencana dan sistematis yang tanggap akan perubahan. Perencanaan pembangunan sektor ketenagakerjaan pada tahun 2025 di Kabupaten Tapanuli Utara difokuskan pada 3 (tiga) aspek yaitu :

1. Peningkatan kapasitas dan skil angkatan kerja dan tenaga kerja khususnya angkatan kerja yang menganggur ataupun yang baru menyelesaikan pendidikan sekolah (*fresh graduated*) yaitu melalui peningkatan pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kerja agar lebih memiliki skill/keterampilan/keahlian dalam bidang tertentu dengan harapan mereka akan dapat mandiri dan berwirausaha sehingga akan dapat menciptakan lapangan kerja baru untuk semakin menurunkan angka pengangguran di Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Perluasan kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi kesempatan kerja kepada masyarakat khususnya siswa-siswi yang baru menyelesaikan pendidikan sekolah agar jumlah pengangguran dapat semakin menurun.
3. Perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan pekerja rentan khususnya petani perkebunan sawit dengan pemberian bantuan iuran jaminan kecelakaan kerja dan iuran jaminan kematian.

Sebagai implementasi penguatan perencanaan pembangunan yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional, penyusunan Rencana Kerja tahun 2025 dilakukan dengan pendekatan penganggaran berbasis program (*money follows program*).

Rencana Kerja tahun 2025 adalah dokumen perencanaan pembangunan tahunan yang disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan serta merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam tahapan penyusunan Rancangan RKPD tahun 2025 sebagai pedoman dalam penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS).

1.2. Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang menjadi rujukan dalam penyusunan Rencana Kerja tahun 2025 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 7 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Utara Jo. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1964 tentang Pembentukan Kabupaten Dairi Jo. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Toba Samosir dan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal Jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat dan Kabupaten Humbang Hasundutan di Propinsi Sumatera Utara;
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 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 42);
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
9. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah;

11. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
12. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 206 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan;
13. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Berakhir Pada Tahun 2024;
14. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2005-2025.;
15. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 2 Tahun 2017 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2037;
16. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 16 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 10 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2005-2025;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 3 Tahun 2017 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2017-2037;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 03 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2019-2024;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2021;
21. Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 28 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Kerja tahun 2024 ini dimaksudkan sebagai acuan/pedoman penganggaran tahunan sektor ketenagakerjaan pada tahun 2024. Sedangkan tujuan penyusunan Rencana Kerja tahun 2024 adalah :

1. Mewujudkan pencapaian sasaran pembangunan pada sektor ketenagakerjaan;
2. Menjadi acuan dan pedoman dalam penyelenggaraan pembangunan tahun 2024 pada sektor ketenagakerjaan;
3. Manjamin terwujudnya konsistensi antara perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan;
4. Mendukung upaya pencapaian kesejahteraan bersama melalui koordinasi dan sinkronisasi oleh masing-masing pelaku pembangunan;
5. Sebagai instrumen untuk memudahkan perangkat daerah dalam mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan terukur.

1.4. Sistematika Penyusunan

Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2025 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penyusunan.

Bab II Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu

Bab ini memuat informasi tentang evaluasi renja tahun lalu dan capaian renstra SKPD, analisis kinerja pelayanan SKPD, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD, review atas RKPD, dan penelaahan usulan program dan kegiatan.

Bab III Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan

Bab ini memuat informasi tentang telaahan terhadap kebijakan nasional, tujuan dan sasaran renja SKPD, serta program dan kegiatan.

Bab IV Rencana Kerja dan Pendanaan

Bab ini memuat informasi tentang rencana kerja dan pendanaan yang akan dicapai.

Bab V Penutup

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Capaian Kinerja dan Keuangan Renja Tahun 2024 berisi target dan realisasi yang dilaksanakan dari dokumen Rencana Kerja tahun 2024 yang sudah ditetapkan. Target kinerja untuk setiap program disesuaikan dengan yang direncanakan dalam Perubahan RPJMD tahun 2019-2024 dan Perubahan Renstra tahun 2020-2024, sedangkan jumlah anggaran untuk setiap program, kegiatan, dan sub kegiatan sesuai dengan P-APBD Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2024. Evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Rencana Kerja digunakan untuk melihat capaian tingkat kemajuan dan kesesuaian dengan Renstra.

Untuk tahun 2024, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara melaksanakan 4 program, 10 kegiatan, dan 22 sub kegiatan. Realisasi penyerapan anggaran adalah sebesar Rp. 2.518.590.398 atau 72,53% dari total APBD sebesar Rp. 3.472.593.537. Realisasi anggaran belanja belanja langsung berdasarkan Perangkat Daerah ditampilkan pada tabel berikut :

TABEL 2.1
REALISASI ANGGARAN APBD TAHUN ANGGARAN 2024

KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
<i>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</i>	2.980.894.187	2.235.460.051	74,99
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6.420.900	5.768.100	89,83
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4.420.900	4.004.450	90,58
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2.000.000	1.763.650	88,18
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.633.863.887	1.906.497.053	72,38
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.589.432.487	1.862.595.403	71,93

Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	42.431.200	42.049.400	99,10
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.000.200	1.852.250	92,60
Administrasi Umum Perangkat Daerah	142.767.000	138.906.832	97,30
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.529.100	2.509.000	99,21
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	23.529.700	19.760.900	83,98
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	4.808.000	4.750.000	98,79
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	16.242.200	16.242.200	100,00
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	95.658.000	95.644.732	99,99
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	157.643.600	150.409.666	95,41
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	500.000	495.000	99,00
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	48.150.000	40.921.066	84,99
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	108.993.600	108.993.600	100,00
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	40.198.800	33.878.400	84,28
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	35.317.300	29.378.400	83,18
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	4.881.500	4.500.000	92,18
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	169.999.800	168.499.100	99,12

Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	148.844.800	148.025.800	99,45
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	148.844.800	148.025.800	99,45
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	21.155.000	20.473.300	96,78
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	21.155.000	20.473.300	96,78
Program Penempatan Tenaga Kerja	40.000.000	38.222.937	95,56
Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	40.000.000	38.222.937	95,56
Pelayanan antar Kerja	20.000.000	19.335.468	96,68
Perluasan Kesempatan Kerja	20.000.000	18.887.469	94,44
Program Hubungan Industrial	281.699.550	76.408.310	27,12
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	35.649.625	35.400.700	99,30
Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	35.649.625	35.400.700	99,30
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	246.049.925	41.007.610	16,67
Pencegahan Perselesihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	24.449.925	23.541.810	96,29

Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	221.600.000	17.465.800	7,88
Total	3.472.593.537	2.518.590.398	72,53

TABEL 2.2
REKAPITULASI EVALUASI TERHADAP HASIL PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH DAN
PENCAPAIAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH S/D TAHUN 2024
KABUPATEN TAPANULI UTARA

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Outputs)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2023	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun 2024			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah) Tahun 2025
					Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2024	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2024	Tingkat Realisasi (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9
2	URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR							
2	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA							
2	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	CAKUPAN LAYANAN PENUNJANG YANG TERTANGANI (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dokumen)	15	12	3	3	100,00	3
2	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Laporan)	12	6	6	6	100,00	7
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	5	4	1	1	100,00	1
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (Dokumen)	5	4	1	1	100,00	1

2	07	01	202	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/Bulan)	1500	1200	300	300	100,00	300
2	07	01	202	03	Pelaksanaan Peratausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Peratausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	20	16	4	4	100,00	4
2	07	01	202	05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	5	4	1	1	100,00	1
2	07	01	206		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah (Bulan)	60	48	12	12	100,00	12
2	07	01	206	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	20	16	4	4	100,00	4
2	07	01	206	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	20	16	4	4	100,00	4
2	07	01	206	03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	20	16	4	4	100,00	4
2	07	01	206	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	20	16	4	4	100,00	4
2	07	01	206	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	750	600	150	150	100,00	150
2	07	01	208		Penyediaan Jasa Penujangan Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Pelaksanaan Jasa Penujangan Urusan Pemerintahan Daerah (Bulan)	60	48	12	12	100,00	12
2	07	01	208	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	5	4	1	1	100,00	1
2	07	01	208	02	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	60	48	12	12	100,00	12

2	07	01	208	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	60	48	12	12	100,00	12
2	07	01	209		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Pelaksanaan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Bulan)	60	48	12	12	100,00	12
2	07	01	209	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya (Unit)	45	36	9	9	100,00	9
2	07	01	209	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	60	36	10	10	100,00	8
2	07	04			PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	PERSENTASE PENYAMPAIAN INFORMASI KERJA (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	NA
						PERSENTASE TENAGA KERJA YANG TERDAFTAR YANG DITEMPATKAN (%)	NA	78,49	NA	63,96	NA	80,21
2	07	04	201		Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pencari Kerja yang Terlayani (Orang)	2700	1404	600	222	37,00	490
2	07	04	201	02	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempakan Melalui Layanan AKAD dan AKAL (Orang)	2500	372	500	142	28,40	380
2	07	04	201	05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	200	100	100	80	80,00	110
2	07	03			PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	PERSENTASE PENCARI KERJA YANG MEMPEROLEH PELATIHAN/KETERAMPILAN (%)	42,11	56,96	42,11	78,05	185,35	NA
						PERSENTASE TENAGA KERJA YANG MENDAPATKAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (%)	NA	NA	NA	0,033		0,10

2	07	03	201	01	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	256	1350	32	128	400,00	128
						Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	256	1350	32	128	400,00	128
2	07	03	201	01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keramplian bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi							
2	07	03	202	01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	4	10	13	13	100,00	13
						Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	4	10	13	13	100,00	13
2	07	05	202	01	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	PERSENTASE KASUS YANG DISELESAIKAN DENGAN PERJANJIAN BERSAMA (%)	50,16	35,48	50,16	38,39	76,54	NA
						PERSENTASE KASUS YANG DISELESAIKAN DENGAN PERJANJIAN BERSAMA (%)	NA	0	NA	NA	NA	0
2	07	05	201	01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WIKP Online (Perusahaan)	75	81	15	31	206,67	NA
						Jumlah Perusahaan yang Telah Memiliki Peraturan Perusahaan (PP) (Perusahaan)	NA	33	NA	31		15
2	07	05	201	01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Perusahaan)	NA	13	NA	13		10
						Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WIKP Online (Perusahaan)	75	81	15	31	206,67	10
2	07	05	202	01	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang Telah Membentuk LKS Bipartit (Perusahaan)	NA	0	NA	1		2
						Jumlah Perusahaan yang Telah Membentuk LKS Bipartit (Perusahaan)	NA	0	NA	1		2

					Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	6	2	3	3	100	3
2	07	05	202	05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	18000	26616	3000	23283	776,1	3.600
					Tetelaksanaanya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)						

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Analisis kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2024 didasarkan pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 2.3
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN TAPANULI UTARA

No	Indikator	SPM / Standar Nasional	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah												Realisasi Capaian						Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026							
1	Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/ Keterampilan (%)			12,50	29,00	40,00	41,82	42,11	43,64	45,17	12,50	29,00	43,47	56,96	78,05	43,64	45,17							
2	Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih (%)			54,74	79,62	80,00	80,43	80,83	81,23	81,63	54,74	79,62	80,72	80,68	64,06	81,23	81,63							
3	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)			97,06	98,46	98,57	98,68	98,79	99,02	99,13	97,06	98,46	98,93	98,97	98,97*	99,02	99,13							
4	Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%)			4,63	3,01	4,90	5,03	5,16	5,00	5,20	4,63	3,01	3,87	4,06	12,56	5,00	5,20							
5	Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan) (%)			50,00	10,00	10,00	20,00	20,00	20,00	20,00	50,00	10,00	10,00	20,00	20,00	20,00	20,00							
6	Nilai Hasil Evaluasi AKIP (Nilai)			54,90	68,15	72,00	78,00	81,00	74,35	76,82	54,90	68,15	70,67	69,46	81,00*	74,35	76,82							

Dari data pada Tabel 2.3 di atas, 1 (satu) indikator mengalami peningkatan pada tahun 2024 dibandingkan pada tahun 2023 yaitu Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan. Hal ini terjadi oleh karena selain memanfaatkan anggaran APBD yang berfokus pada peningkatan pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi juga memanfaatkan anggaran APBN sehingga jumlah paket pelatihan pada tahun 2024 dapat bertambah. Sehingga diharapkan setelah dilatih maka pencari kerja tersebut akan dapat berwirausaha maupun diterima bekerja di perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Selain itu, terdapat 1 (satu) indikator yang mengalami penurunan pada tahun 2024 dibandingkan pada tahun 2023 yaitu Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih. Hal ini terjadi oleh karena peserta yang mengikuti pelatihan adalah pencari kerja yang baru menyelesaikan pendidikan *sekolah (fresh graduated)* yang masih belum mempunyai skil tertentu sehingga untuk dapat memulai usahanya, mereka masih terbentur dalam hal modal.

Disamping itu, terdapat 2 (dua) indikator yang masih menggunakan angka sementara yaitu Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) dan Nilai Hasil Evaluasi AKIP. Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) diperoleh dari hasil perhitungan BPS yang dirilis pada bulan Maret tahun tahun berikutnya. Sedangkan Nilai Hasil Evaluasi AKIP baru akan diperoleh setelah dilakukan evaluasi oleh Inspektorat pada bulan Maret tahun berikutnya.

2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

2.3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD

Peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja merupakan salah satu cara untuk menciptakan calon-calon tenaga kerja yang handal dan kapabel dalam bidang tertentu. Hal ini bertujuan untuk dapat memenuhi permintaan pasar terhadap tenaga kerja yang berkompeten disamping diperlukan perluasan dan penempatan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan.

Menurut data Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Sumatera Utara Agustus 2023, jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2023 adalah sebanyak 1.933 orang dengan persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 1,03%. Jumlah pengangguran terbuka ini meningkat dari tahun 2022 yaitu sebanyak 1.870 orang. Sedangkan untuk TPT mengalami penurunan dari tahun 2022 yaitu 1,07%. Hal ini terjadi oleh karena jumlah Angkatan Kerja pada tahun 2023 mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebesar 187.311 orang pada tahun 2023 dan 174.506 orang pada tahun 2022 sehingga TPT mengalami

penurunan; dimana perhitungan TPT adalah jumlah pengangguran terbuka dibagi dengan jumlah angkatan kerja.

Apabila ditinjau dari pendidikan terakhir yang ditamatkan, jumlah pengangguran terbuka terbesar berasal dari tamatan SMA/SMK yaitu sebanyak 1.467 orang. Hal ini dapat terjadi salah satunya adalah karena kurangnya kompetensi yang dimiliki sehingga sulit untuk diterima bekerja maupun berwirausaha. Inilah yang menjadi titik fokus dalam pemberdayaan sektor ketenagakerjaan di Kabupaten Tapanuli Utara.

Selain karena kurangnya keterampilan/keahlian yang dimiliki, minat untuk berwirausaha juga masih rendah. Hal ini diakibatkan oleh karena keterbatasan permodalan yang dimiliki untuk dapat memulai usaha walaupun telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara. Pada umumnya para pencari kerja masih berharapan dan bergantung pada lowongan kerja.

2.3.2. Tantangan dan Peluang

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threat*) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Analisis lingkungan eksternal menghasilkan peluang-peluang (*Opportunities*) diantaranya :

1. Banyaknya angkatan kerja lulusan SLTA;
2. Perusahaan yang dapat bermitra dengan Dinas Ketenagakerjaan;
3. Adanya integrasi program dengan pemerintah baik Kementerian maupun tingkat Provinsi;
4. Sudah terdapat Himpunan Perundangan Ketenagakerjaan;
5. Pendidikan khusus untuk pendidikan teknis pengantar kerja;
6. Peningkatan SDM untuk Tenaga Instruktur;
7. Tersedianya lahan penyiapan permukiman transmigrasi dan penduduk setempat;
8. Tingkat kemandirian warga transmigrasi;
9. Kebijakan Pemerintah Daerah dan Pusat.

Selain itu, analisa lingkungan eksternal mengingatkan kepada tantangan (*treaths*) diantaranya :

1. Banyaknya jumlah tenaga kerja yang sudah bekerja namun tidak memiliki keterampilan;
2. Budaya masyarakat untuk membuat kesepakatan bersama dalam pembangunan masih lemah;
3. Banyaknya perusahaan yang belum menjalankan UU No. 13 Tahun 2003;
4. Rendahnya kesadaran perusahaan melaksanakan peraturan;
5. Sistem kontrak kerja outsourcing menyebabkan terjadinya PHK;
6. Rendahnya SDM Tenaga Kerja Lokal;
7. Rendahnya kualitas Pemukiman Transmigrasi (Banjir, Bencana Alam);
8. Status kepemilikan lahan Transmigrasi.

Analisa SWOT dilakukan untuk mengkaji kekuatan (*Strenght*) dan peluang (*Opportunity*) yang dimiliki dibandingkan dengan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threat*) yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.

Matriks Analisa SWOT

		INTERNAL	
		Kekuatan (<i>Strenght</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)
		<ul style="list-style-type: none"> - Dinas Ketenagakerjaan memiliki UPT. Balai Latihan Kerja; - Program kerjasama dengan pihak swasta/mitra; - Tersedianya instruktur; - Kelembagaan (khususnya aturan) pengawasan sudah ada; - Pimpinan memberikan kebebasan kepada staf untuk menjalankan tugas sesuai dengan tupoksinya dan wewenangnya (terutama petugas teknis). 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya tenaga teknis pengantar kerja; - Tenaga Instruktur yang masih kurang dengan aneka SDM; - Jaringan ke perusahaan masih terbatas; - Belum terbentuknya forum jejaring pemagangan; - Masih terbatasnya SDM Pegawai terutama dalam penggunaan jaringan internet dalam pelaksanaan tugas; - Kurang tenaga teknis pengawas; - Tidak ada tenaga mediasi tenaga kerja.
E K S T E R N A L	Peluang (Opportunity)	<ul style="list-style-type: none"> - Banyaknya angkatan kerja lulusan SLTA; - Perusahaan yang dapat bermitra dengan Dinas Ketenagakerjaan; - Adanya integrasi program dengan pemerintah baik Kementerian maupun tingkat Provinsi; - Sudah terdapat Himpunan Perundangan Ketenagakerjaan; - Pendidikan khusus untuk pendidikan teknis pengantar kerja; - Peningkatan SDM untuk Tenaga Instruktur; - Tersedianya lahan penyiapan permukiman transmigrasi dan penduduk setempat; - Tingkat kemandirian warga transmigrasi; - Kebijakan Pemerintah Daerah dan Pusat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Semakin meningkatkan kerjasama dengan lembaga pelatihan swasta dalam peningkatan keterampilan lulusan SLTA; - Semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas instruktur UPT. Balai Latihan Kerja
	Tantangan (Threat)	<ul style="list-style-type: none"> - Banyaknya jumlah tenaga kerja yang sudah bekerja namun tidak memiliki keterampilan; - Budaya masyarakat untuk membuat kesepakatan bersama dalam pembangunan masih lemah; - Banyaknya perusahaan yang belum menjalankan UU No. 13 Tahun 2003; - Rendahnya kesadaran perusahaan melaksanakan peraturan; - Sistem kontrak kerja outsourcing menyebabkan terjadinya PHK; - Rendahnya SDM Tenaga Kerja Lokal; - Rendahnya kualitas Pemukiman Transmigrasi (Banjir, Bencana Alam); - Status kepemilikan lahan Transmigrasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Semakin meningkatkan pembinaan bagi perusahaan-perusahaan untuk senantiasa mematuhi peraturan perundang-undangan; - Semakin meningkatkan keterampilan/keahlian tenaga kerja lokal
		<ul style="list-style-type: none"> - Memanfaatkan pegawai yang menguasai internet dalam mengakses peraturan perundang-undangan 	

2.3.3. Isu-isu Penting

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara mengurus 2 (dua) urusan yaitu Urusan Tenaga Kerja dan Urusan Transmigrasi. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan tenaga kerja merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Sedangkan urusan transmigrasi merupakan urusan pilihan.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara bertugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Adapun yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten yaitu :

1. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
2. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
3. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
4. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
5. Pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota;
6. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
7. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah Kabupaten/Kota;
8. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota;
9. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
10. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
11. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota;
12. Pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi di Daerah Kabupaten/Kota;
13. Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
14. Pengembangan satuan permukiman pada tahap kemandirian.

Dengan memperhatikan tugas dan kewenangan dinas serta hasil evaluasi tahun-tahun sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara sebagai berikut :

- a. Keterampilan/keahlian tenaga kerja sebagai tenaga kerja terampil masih kurang;
- b. Pertumbuhan angkatan kerja tidak seimbang dengan penyediaan lapangan kerja;
- c. Minat tenaga kerja untuk berwirausaha masih rendah;

- d. Masih rendahnya kesadaran pemberi kerja untuk mendaftarkan tenaga kerja menjadi peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS TK).

2.4. Review terhadap RKPD

Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) merupakan kerangka dan langkah awal dalam menghimpun dan menyusun semua rencana kebutuhan pembangunan daerah. Sudah menjadi kewajaran apabila kebutuhan akan selalu lebih besar daripada sumber daya yang dimiliki. Dengan melihat dan membandingkan antara keinginan (rencana pembangunan) dengan realita kemampuan yang dimiliki, maka dilakukanlah seleksi terhadap rencana pembangunan untuk menuju skala prioritas rencana pembangunan hingga akhirnya disusunlah rumusan kebijakan umum anggaran.

Dengan berdasarkan beberapa pertimbangan yang ada baik dari tingkat pusat, provinsi maupun daerah, maka arah pembangunan pada sektor tenaga kerja dan transmigrasi tahun 2025 yang ditetapkan adalah:

1. Peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi;
2. Peningkatan jumlah pencari kerja yang ditempatkan/memiliki pekerjaan;
3. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang terdaftar pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Review terhadap RKPD tahun 2025 dan rumusan kebutuhan program dan kegiatan tahun 2025 disajikan pada Tabel 2.4.

TABEL 2.4
REVIEW TERHADAP RKPD TAHUN 2025

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	RKPD		Hasil Analisa Kebutuhan		Catt
				Target Capaian	Pagu Indikatif	Target Capaian	Pagu Indikatif	
	Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja							
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		CAKUPAN LAYANAN PENUNJANG YANG TERTANGANI (%)	100	3.166.104.290	100	2.331.247.471	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja SKPD (Dokumen)	3	61.952.200	3	13.338.125	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	6	33.215.600	7	8.922.250	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	1	7.999.900	1	4.415.875	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Tertaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (Bulan)	12	2.191.316.470	12	1.939.336.346	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/Bulan)	25	2.129.885.370	25	1.937.449.271	
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	4	53.431.200	4	47.471.200	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	7.999.900	1	4.415.875	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah		Tertaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah (Bulan)	12	265.167.800	12	133.627.250	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	9.593.000	4	5.271.100	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	29.672.400	4	15.210.150	

Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	4	11.997.800	4	4.694.000	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	4	16.869.000	4	8.266.000	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Dalam dan Luar Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	150	190.641.000	150	100.186.000	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Bulan)	12	176.309.200	12	158.409.000	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	1	1.000.000	1	500.000	
Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	48.150.000	12	48.915.000	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	127.159.200	12	108.993.600	
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Bulan)	12	79.880.620	12	36.536.750	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	9	64.999.120	9	31.668.950	
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	10	14.881.500	10	4.867.800	
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA		PERSENTASE TENAGA KERJA YANG TERDAFTAR YANG DITEMPATKAN (%)	80,21	111.930.693	80,21	26.439.300	
Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Pencari Kerja yang Terlayani (Orang)	490	90.000.000	490	26.439.300	
Pelayanan Antar Kerja	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	380	60.000.000	380	15.000.000	
Perluasan Kesempatan Kerja	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	110	30.000.000	110	11.439.300	
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA		PERSENTASE TENAGA KERJA YANG MENDAPATKAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (%)	0,10	780.000.000	0,10	150.527.675	

	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi		Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	128	700.000.000	32	135.000.000	
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	128	700.000.000	32	135.000.000	
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (Lembaga)	13	80.000.000	10	15.527.675	
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Kab. Taput	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	13	80.000.000	10	15.527.675	
	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL		PERSENTASE KASUS YANG DISELESAIKAN DENGAN PERJANJIAN BERSAMA (PB) (%)	0	120.000.000	0	174.999.650	
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Perusahaan yang Telah Memiliki Peraturan Perusahaan (PP) (Perusahaan)	15	70.000.000	15	14.999.825	
			Jumlah Perusahaan yang Telah Memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Perusahaan)	10		10		
	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Kab. Taput	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	10	70.000.000	10	14.999.825	
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Perusahaan yang Telah Membentuk LKS Bipartit (Perusahaan)	2	50.000.000	2	159.999.825	
	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Kab. Taput	Jumlah Perusahaan yang Dicegah (Perkara)	2	30.000.000	2	10.000.000	
	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Kab. Taput	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	6000	20.000.000	1000	149.999.825	

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara sebagai suatu institusi yang berhubungan langsung dengan masyarakat tentunya menerima usulan dan masukan program/kegiatan demi memajukan sektor tenaga kerja dan transmigrasi di Kabupaten Tapanuli Utara dari kelompok masyarakat maupun para *stakeholders* lainnya.

Semua usulan disesuaikan dengan target Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026 serta tugas pokok dan fungsi dari setiap bidang yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara sebagaimana terlihat pada Tabel 2.5.

TABEL 2.5
USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN DARI PARA PEMANGKU KEPENTINGAN
TAHUN 2025

No	Program / Kegiatan	Pengusul	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran / Volume	Catatan
1	2		3	4	5	6
A	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA			Persentase Pencari Kerja yang Meperoleh Pelatihan/ Keterampilan		
1	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi			Terlaksananya Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi		
a	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi			Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n		
	- Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit) Pembuatan Pupuk Organik, pakan Ternak di 15 Kecamatan	Mangatur Tampubolon	Desa Pariksabungan Kec. Siborongborong		20.000.000,00	Usulan disetujui dengan memperhatikan alokasi anggaran
	- Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Processing/Pengolahan Hasil Pertanian	Sahala Humala Tua Lumbantobing	Desa Parbubu II Kec. Tarutung		20.000.000,00	Usulan disetujui dengan memperhatikan alokasi anggaran
	- Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit) Pembuatan Pupuk Organik, pakan Ternak di 15 Kecamatan	Mahadi YP. Siregar	Dusun I, II, III Desa Papande Kec. Muara		20.000.000,00	Usulan disetujui dengan memperhatikan alokasi anggaran
	- Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit) Pembuatan Pupuk Organik, pakan Ternak di 15 Kecamatan	Asima Ruth Lumbantobing	Desa Hutatoruan IV Kec. Tarutung		20.000.000,00	Usulan disetujui dengan memperhatikan alokasi anggaran

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Salah satu arah pembangunan jangka panjang bidang SDM yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Tahun 2005-2025 adalah peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja. Sedangkan secara khusus, peningkatan kualitas SDM dititikberatkan pada :

- » Peningkatan kualitas tenaga kerja, melalui perubahan orientasi pengelolaan pelatihan dan pemberian dukungan bagi program-program pelatihan yang strategis, untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tenaga kerja sebagai bagian dari investasi SDM, dan memenuhi struktur kebutuhan tenaga kerja yang diharapkan oleh industri.
- » Penyediaan tenaga kerja terampil dan profesional melalui penyetaraan kualitas baku standar kompetensi tenaga kerja, untuk memenuhi sistem standar sertifikasi internasional dalam era global.

Peningkatan kualitas calon tenaga kerja dan tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kesiapan dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja terhadap tenaga kerja yang berkompentensi dalam menghadapi tantangan globalisasi ekonomi. Dalam hal agenda pembangunan Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas ditujukan dalam rangka meningkatnya daya dukung dan kualitas sumber daya ekonomi sebagai modalitas bagi pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan sasaran utama peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja.

Secara nasional, permasalahan yang terjadi pada sektor tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas tenaga kerja Indonesia masih jauh tertinggal dari negara lain di Asean dan OECD.
2. Jumlah pengangguran terdidik di Indonesia semakin meningkat.
3. Permasalahan ketenagakerjaan dalam menyongsong era automasi yang mengarah ke revolusi industri 4.0.
4. Permasalahan pengawasan tenaga kerja.
5. Jiwa kewirausahaan pemuda Indonesia masih rendah.

Berbagai upaya penanganan permasalahan nasional tersebut diharapkan dapat mendukung pelaksanaan RPJMN 2019-2024 yang berfokus pada peningkatan daya saing tenaga kerja dan hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel. Arah kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan ditujukan dalam rangka

mewujudkan "Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi Yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan". Arah kebijakan yang digunakan dapat dirangkum dalam suatu skenario peningkatan daya saing tenaga kerja dan hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel dalam lima tahun ke depan seperti diuraikan secara ringkas sebagai berikut :

- a. Arah Kebijakan 1 : **Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas.** Upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas dilaksanakan dengan strategi :
 - 1) Meningkatkan daya saing tenaga keija dengan pelatihan vokasi;
 - 2) Meningkatkan produktivitas pekerja;
 - 3) Meningkatkan penyelenggaraan pemagangan dalam dan luar negeri;
 - 4) Meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan;
 - 5) Melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja;
 - 6) Meningkatkan kompetensi instniktur dan tenaga kepelatihan;
 - 7) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
 - 8) Menyusun Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja.

- b. Arah Kebijakan 2 : **Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja.** Upaya penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja dilaksanakan dengan strategi :
 - 1) Meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan di dalam negeri;
 - 2) Meningkatkan perlindungan dalam penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri;
 - 3) Meningkatkan tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja;
 - 4) Meningkatkan jumlah wirausaha baru melalui inkubasi bisnis
 - 5) Melaksanakan pengendalian tenaga kerja asing (TKA) melalui pelayanan perizinan yang transparan dan akuntabel.

- c. Arah kebijakan 3 : **Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan.** Upaya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan strategi:
 - 1) Meningkatkan kualitas teknis pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan;
 - 2) Meningkatkan penerapan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - 3) Meningkatkan perlindungan pekerja perempuan dan penghapusan pekerja anak;
 - 4) Meningkatkan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja;

- 5) Meningkatkan kualitas dan pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 6) Menurunkan tingkat risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- d. Arah Kebijakan 4 : **Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.** Upaya pengembangan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan dengan strategi:
- 1) Meningkatkan kuantitas/kualitas kelembagaan hubungan industrial;
 - 2) Meningkatkan penerapan kebijakan tentang pengupahan serta struktur dan skala upah;
 - 3) Meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - 4) Meningkatkan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dan pengusaha melalui pengaturan syarat kerja;
 - 5) Meningkatkan program, manfaat, dan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

TABEL 3.1
IDENTIFIKASI KEBIJAKAN NASIONAL, PROVINSI DAN KABUPATEN

No	Kebijakan Nasional/Provinsi/Kabupaten
A. Nasional	
1	Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas
2	Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja
3	Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan
4	Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
B. Provinsi	
1	Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja
2	Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
3	Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan hubungan industrial
4	Meningkatnya penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja
5	Terwujudnya permukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yang layak
6	Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi yang terintegrasi dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah yang berdaya saing
C. Kabupaten	
1	Meningkatkan koordinasi antar pemangku kepentingan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja
2	Meningkatkan promosi lapangan kerja
3	Meningkatkan kerjasama dengan lembaga pendidikan dan swasta untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD

3.2.1. Tujuan

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2019-2024, maka harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur. Rumusan tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara sesuai yang tercantum dalam Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020-2024 adalah Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Angkatan Kerja dengan indikator tujuan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Sedangkan pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026, indikator tujuan adalah Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja.

3.2.2. Sasaran

Tujuan yang akan diwujudkan tersebut selanjutnya dirinci pada pencapaian sasaran setiap tahunnya. Secara umum, sasaran tahunan dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara ini menggambarkan kebijakan-kebijakan yang dihasilkan serta perubahan perbaikan kondisi sektor tenaga kerja dan transmigrasi yang diakibatkan oleh kebijakan tersebut. Selanjutnya bagian berikut akan menjelaskan dan merinci masing-masing tujuan yang akan diwujudkan dalam lima tahun mendatang (2020-2024) beserta sasaran strategis sebagai berikut :

1. Meningkatkan SDM (Keterampilan) Pencari Kerja.
2. Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja.
3. Meningkatkan Perlindungan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan Sumberdaya Manusia Warga Transmigrasi.
5. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan.

Untuk selengkapnya, tujuan dan sasaran pada Rencana Kerja tahun 2024 disajikan pada Tabel 3.2.

TABEL 3.2
TUJUAN, SASARAN DAN TARGET RENSTRA TAHUN 2020-2024 DAN RENSTRA TAHUN 2025-2026
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN TAPANULI UTARA

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Realisasi						Target	
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	4	5	6	8	9	9	9	9	10		
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja			Persen	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3,72	3,83
			Meningkatkan SDM (Keterampilan) Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan	Persen	12,50	29,00	43,47	56,96	78,05	43,64	45,17	
				Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih	Persen	54,74	79,62	80,72	80,68	64,06	81,23	81,63	
			Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	Persen	97,06	98,46	98,93	98,97	98,97*	99,02	99,13	
			Meningkatkan Perlindungan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persen	4,63	3,01	3,87	4,06	12,56	5,00	5,20	
			Meningkatkan Sumberdaya Manusia Warga Transmigrasi	Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan)	Persen	50	10	10	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
			Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	Nilai Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	54,90	68,15	70,67	69,46	81,00*	74,35	76,82	

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

TPAK adalah persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Angkatan Kerja adalah penduduk usia produktif (15-65 tahun) yang bekerja, punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan Penduduk Usia Kerja adalah penduduk yang telah mencapai umur 15 tahun atau lebih. Semakin tinggi TPAK, berarti semakin besar pula keterlibatan penduduk usia 15 tahun ke atas ke dalam pasar. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai TPAK, semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian.

Untuk kondisi tahun 2024 masih mengacu pada kondisi tahun 2023. Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik, TPAK tahun 2023 sebesar 81,20% meningkat dibandingkan pada tahun 2022 sebesar 81,07%. Berikut ini disajikan data Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2020-2024:

TABEL 3.3
PENDUDUK USIA KERJA DI KABUPATEN TAPANULI UTARA
TAHUN 2020-2024

KEGIATAN	TAHUN				
	2020	2021	2022	2023	2024*
ANGKATAN KERJA	172.493	175.661	174.506	187.311	187.311
BEKERJA	167.428	172.950	172.636	185.378	185.378
PENGANGGUR	5.065	2.711	1.870	1.933	1.933
BUKAN ANGKATAN KERJA	37.397	36.920	40.745	43.357	43.357
SEKOLAH	12.164	9.841	15.861	19.554	19.554
MENGURUS RUMAH TANGGA	14.217	16.989	16.441	12.891	12.891
LAINNYA	11.016	10.090	8.443	10.912	10.912
PENDUDUK USIA KERJA	209.890	212.581	215.251	230.668	230.668
TPAK (%)	82,18	82,63	81,07	81,20	81,20

Sumber : BPS Sakernas Agustus 2023

Berdasarkan definisi TPAK di atas, terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi nilai TPAK di suatu daerah yaitu Jumlah Angkatan Kerja dan Jumlah Penduduk Usia Kerja. Kedua faktor ini saling berbanding terbalik. Selain itu, TPAK juga bersifat fluktuatif setiap tahunnya tergantung dari kedua faktor tersebut. Oleh sebab itu, Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara tidak dapat melakukan banyak hal untuk dapat mengendalikan nilai TPAK Kabupaten Tapanuli Utara. Semuanya bergantung pada perhitungan hasil survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan semakin meningkatkan kualitas SDM angkatan kerja/pencari kerja/tenaga kerja agar memiliki skill/kemampuan sesuai dengan kualifikasi

yang dibutuhkan oleh pasar kerja sehingga tercipta angkatan kerja/pencari kerja/tenaga kerja yang siap pakai melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi baik yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara, pemerintah atasan, maupun pihak-pihak lain yang memiliki anggaran pelatihan ketenagakerjaan.

Selain itu, upaya yang telah dilakukan agar TPAK semakin meningkat adalah dengan menerbitkan Instruksi Bupati Tapanuli Utara Nomor 03 Tahun 2023 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Tapanuli Utara. Dalam instruksi ini diharapkan agar perusahaan/pelaku usaha dapat mempekerjakan sebesar 70% tenaga kerja lokal yang telah memiliki sertifikat pelatihan kerja dari Balai Latihan Kerja.

2. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator ini merupakan indikator yang baru yang tercantum dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tenaga kerja dengan pertumbuhan ekonomi (PDRB). Produktivitas tenaga kerja merupakan indikator terhadap kemajuan ekonomi dalam jangka panjang. Produktivitas adalah gambaran kemampuan para pekerja dalam menghasilkan output. Semakin tinggi output yang dihasilkan maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut. Produktivitas yang baik dapat meningkatkan daya saing sekaligus pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat yang ada di suatu daerah. Tingkat produktivitas tenaga kerja digambarkan dari rasio PDRB terhadap jumlah tenaga kerja.

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja dapat dihitung dengan rumus:

$$\frac{PDRB}{Jumlah\ Penduduk\ yang\ Bekerja} \times 100\%$$

3. Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja serta diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. Selain itu, perhitungan tersebut tidak hanya terpaku pada sumber dana APBD Kabupaten Tapanuli Utara yang

dikelola oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara akan tetapi oleh pihak-pihak lain yang menyelenggarakannya dengan cara mengutus tenaga kerja yang akan dilatih maupun pelaksanaan pelatihan yang instrukturnya berasal dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara. Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan dapat dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar}} \times 100\%$$

Realisasi Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan tahun 2020-2024 menunjukkan grafik yang meningkat. Hal ini terjadi oleh karena sebagian besar anggaran yang dikelola oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara lebih difokuskan untuk pelaksanaan pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi. Selain berasal dari APBD Kabupaten Tapanuli Utara, anggaran untuk pelatihan berbasis kompetensi juga berasal dari APBN Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Berikut ini data jumlah pencari kerja yang memperoleh pelatihan/keterampilan tahun 2020-2024:

TABEL 3.4
JUMLAH PENCARI KERJA YANG MENDAFTAR DAN MEMPEROLEH
PELATIHAN/KETERAMPILAN TAHUN 2020-2024

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Pendaftar (Orang)	Jumlah Peserta Pelatihan (Orang)
2020	Otomotif	146	-
	Teknik Mekanik	147	42
	Listrik	140	16
	Bangunan	132	16
	Aneka Kejuruan	246	47
	Pertanian	104	16
	Tata Niaga	104	-
	Perikanan	77	-
	Total	1.096	137
2021	Otomotif	57	32
	Teknik Mekanik	96	18
	Listrik	64	20
	Bangunan	55	32
	Aneka Kejuruan	73	26
	Pertanian	49	-
	Tata Niaga	67	29
	Perikanan	81	-
	Total	542	157
2022	Otomotif	50	-
	Teknik Mekanik	97	48
	Listrik	65	48
	Bangunan	70	32
	Garmen Apparel (Menjahit)	72	64
	Processing (Pembuatan Roti dan Kue)	40	32
	Pertanian	50	10
	Tata Niaga	65	-

	Perikanan	80	-
	Ausbildung (Pelatihan Bahasa Jerman)	50	40
	Mobile Trainning Unit	65	32
	Total	704	306
2023	Teknik Mekanik	61	32
	Listrik	57	32
	Bangunan	48	32
	Garmen Apparel (Menjahit)	97	48
	Processing (Pembuatan Roti dan Kue)	46	32
	Total	309	176
2024	Pelatihan Menjahit (Paket 1)	18	16
	Pelatihan Menjahit (Paket 2)	19	16
	Pelatihan Pembuatan Roti dan Kue	18	16
	Pelatihan Tata Kecantikan	17	16
	Pelatihan Menjahit	25	16
	Pelatihan Listrik	18	16
	Pelatihan Pembuatan Roti dan Kue	22	16
	Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa	27	16
	Total	164	128

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kab. Taput 2024

Metode pelaksanaan pelatihan-pelatihan pada tahun 2024 tersebut seluruhnya dilaksanakan di UPT Balai Latihan Kerja Silangkitang. Harapannya setelah mengikuti pelatihan tersebut, maka pencari kerja dapat memiliki skil yang mumpuni di bidangnya sehingga dapat bekerja secara mandiri (berwirausaha) maupun diterima bekerja di perusahaan.

Dari 128 orang peserta pelatihan tersebut, yang mengikuti pelatihan dengan anggaran bersumber dari APBD Kabupaten Tapanuli Utara adalah sebanyak 32 orang. Sedangkan yang mengikuti pelatihan dengan anggaran bersumber dari APBN Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah sebanyak 96 orang.

Untuk semakin meningkatkan kualitas pencari kerja sebelum terjun ke dunia usaha, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara senantiasa melakukan lobi dengan pemerintah atasan agar semakin banyak pencari kerja di Kabupaten Tapanuli Utara yang diikutsertakan dalam pelatihan maupun magang.

4. Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih
 Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih dapat dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang Dilatih}} \times 100\%$$

Data jumlah pencari kerja yang telah bekerja dan mandiri tahun 2020-2024 dapat disajikan sebagai berikut:

TABEL 3.5
JUMLAH PENCARI KERJA YANG TELAH BEKERJA DAN MANDIRI
TAHUN 2020-2024

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan (Orang)	Telah Bekerja dan Mandiri (Orang)
2020	Otomotif	-	-
	Teknik Mekanik	42	21
	Listrik	16	5
	Bangunan	16	7
	Aneka Kejuruan	47	27
	Pertanian	16	15
	Tata Niaga	-	-
	Perikanan	-	-
	Total	137	75
2021	Otomotif	32	23
	Teknik Mekanik	18	10
	Listrik	20	5
	Bangunan	32	32
	Aneka Kejuruan	26	26
	Pertanian	-	-
	Tata Niaga	29	29
	Perikanan	-	-
	Total	157	125
2022	Otomotif	-	-
	Teknik Mekanik	48	43
	Listrik	48	45
	Bangunan	32	29
	Garmen Apparel (Menjahit)	64	62
	Processing (Pembuatan Roti dan Kue)	32	32
	Pertanian	10	10
	Tata Niaga	-	-
	Perikanan	-	-
	Ausbildung (Pelatihan Bahasa Jerman)	40	-
	Mobile Trainning Unit	32	26
	Total	306	247
2023	Teknik Mekanik	32	23
	Listrik	32	25
	Bangunan	32	14
	Garmen Apparel (Menjahit)	48	48

	Processing (Pembuatan Roti dan Kue)	32	32
	Total	176	142
2024	Pelatihan Menjahit (Paket 1)	16	9
	Pelatihan Menjahit (Paket 2)	16	12
	Pelatihan Pembuatan Roti dan Kue	16	5
	Pelatihan Tata Kecantikan	16	6
	Pelatihan Menjahit	16	16
	Pelatihan Listrik	16	12
	Pelatihan Pembuatan Roti dan Kue	16	7
	Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa	16	15
	Total	128	82

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kab. Taput 2024

Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih tahun 2024 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2023. Hal ini terjadi oleh karena peserta yang mengikuti pelatihan adalah pencari kerja yang baru menyelesaikan pendidikan *sekolah (fresh graduated)* yang masih belum mempunyai skil tertentu sehingga untuk dapat memulai usahanya, mereka masih terbentur dalam hal modal.

5. Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) merupakan peluang seorang Penduduk Usia Kerja (PUK) yang termasuk angkatan kerja untuk bekerja. Tingkat Kesempatan Kerja mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang bekerja. Dengan kata lain, semakin tinggi TKK maka kesempatan kerja semakin tinggi. Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) diperoleh dari perbandingan jumlah penduduk yang bekerja terhadap jumlah angkatan kerja. Atau dapat dituliskan secara matematis:

$$\frac{\text{Jumlah Penduduk yang Bekerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

Data jumlah penduduk yang bekerja dan jumlah angkatan kerja masing-masing diperoleh dari BPS Kabupaten Tapanuli Utara. Berikut ini

disajikan data jumlah penduduk yang bekerja tahun 2020-2024 dan jumlah angkatan kerja tahun 2020-2024:

TABEL 3.6
JUMLAH PENDUDUK YANG BEKERJA BERDASARKAN
STATUS PEKERJAAN UTAMA
TAHUN 2020-2024

Status Pekerjaan Utama	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)			2023	2024*
	2020	2021	2022		
Berusaha Sendiri	27.217	29.121	38.148	51.950	51.950
Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/ Buruh Tidak Dibayar	47.764	49.277	47.699	39.928	39.928
Berusaha Dibantu Buruh Tetap/ Buruh Dibayar	1.710	1.833	3.090	1.078	1.078
Buruh/ Karyawan/ Pegawai	29.355	26.976	19.399	31.177	31.177
Pekerja Bebas di Pertanian	1.188	955	1.928		
Pekerja Bebas di Non Pertanian	3.344	2.370	2.279	3.009	3.009
Pekerja Tak Dibayar	56.850	62.418	60.093	58.236	58.236
Total	167.428	172.950	172.636	185.378	185.378

Sumber : BPS Sakernas Agustus 2023

TABEL 3.7
JUMLAH ANGKATAN KERJA BERDASARKAN KEGIATAN UTAMA
TAHUN 2020-2024

Kegiatan Utama	Jumlah Angkatan Kerja (Orang)				
	2020	2021	2022	2023	2024*
Bekerja	167.428	172.950	172.636	185.378	185.378
Pengangguran Terbuka	5.065	2.711	1.870	1.933	1.933
Total	172.493	175.661	174.506	187.311	187.311

Sumber : BPS Sakernas Agustus 2023

Untuk kondisi tahun 2024 masih mengacu pada kondisi tahun 2024.

Realisasi Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) tahun 2020-2022 menunjukkan grafik yang meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesempatan kerja di Kabupaten Tapanuli Utara masih sangat tinggi. Walaupun masih dalam situasi pandemi Covid-19, peluang kerja di Kabupaten Tapanuli Utara masih tetap dapat bertahan dengan adanya program Pemulihan Ekonomi Nasional sehingga masyarakat Kabupaten Tapanuli Utara masih tetap dapat melakukan kegiatan ekonominya dalam skala kecil maupun rumah tangga dan pada akhirnya akan dapat menciptakan lapangan pekerjaan.

- Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat

peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Dan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua; dan
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan}}{\text{Jumlah Penduduk yang Bekerja}} \times 100\%$$

Data jumlah tenaga kerja peserta jaminan sosial ketenagakerjaan diperoleh dari BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara yang disajikan sebagai berikut:

TABEL 3.8
JUMLAH TENAGA KERJA PESERTA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2019-2022

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)
2019	3.750
2020	7.750
2021	5.202
2022	6.687
2023	7.527
2024	23.283

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara 2024

Realisasi Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 menunjukkan grafik yang meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran perusahaan/badan usaha yang ada di wilayah Kabupaten Tapanuli Utara semakin tinggi dalam memperhatikan kesejahteraan tenaga kerjanya. Salah satunya adalah dengan mendaftarkan tenaga kerja tersebut ke BPJS Ketenagakerjaan sehingga jaminan sosial ketenagakerjaannya terlindungi.

Adapun masa berlaku kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja tersebut hanyalah sepanjang tenaga kerja tersebut masih aktif melakukan pekerjaannya tersebut. Sehingga apabila masa kerja ataupun kontrak kerjanya telah selesai/habis, maka secara otomatis status kepesertaannya juga akan berakhir. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara senantiasa melakukan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan maupun badan usaha yang ada di wilayah Kabupaten Tapanuli Utara untuk senantiasa mendaftarkan tenaga kerja yang dimilikinya ke BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara sebagai bentuk jaminan sosial perlindungan tenaga kerja.

Untuk tahun 2024, jumlah tenaga kerja peserta jaminan sosial ketenagakerjaan melonjak signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yang disebabkan oleh karena adanya perlindungan jaminan sosial berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) bagi badan ad hoc KPU dan Bawaslu selama masa penyelenggaraan pilkada 2024 sesuai dengan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 400.5.7/4295/SJ tanggal 3 September 2024 tentang Perlindungan Jaminan Sosial berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) bagi badan ad hoc KPU dan Bawaslu. Jadi selain tenaga kerja yang bekerja di sektor formal maupun informal, jumlah sebanyak 23.283 orang tersebut juga termasuk badan ad hoc KPU dan Bawaslu dan statusnya masih aktif sampai dengan akhir Desember 2024.

Di sisi lain, berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 3.6 di atas, banyak penduduk Kabupaten Tapanuli Utara yang menjadi pekerja di keluarganya sendiri dan tidak memperoleh upah asalkan dapat bertahan hidup ditengah sulitnya ekonomi sehingga dianggap tidak perlu untuk mendaftarkan tenaga kerja tersebut ke BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara. Untuk mengantisipasi terjadi kembali penurunan jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan di tahun-tahun berikutnya, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara akan semakin mengintenskan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan mulai dari perusahaan kecil sampai perusahaan besar agar seluruh tenaga kerja yang dimilikinya dapat didaftarkan mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja tersebut ke BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.

7. Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan)

Menurut Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, Transmigrasi adalah perpindahan penduduk secara sukarela untuk meningkatkan kesejahteraan dan menetap di kawasan transmigrasi yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Kawasan Transmigrasi adalah kawasan budidaya yang memiliki fungsi sebagai permukiman dan tempat usaha masyarakat dalam satu sistem pengembangan berupa wilayah pengembangan transmigrasi atau lokasi Permukiman Transmigrasi. Penyelenggaraan transmigrasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

Kawasan transmigrasi di Kabupaten Tapanuli Utara berlokasi di Desa Simpang Bolon Kec. Garoga yang dihuni oleh warga transmigran sebanyak 100 KK. Untuk meningkatkan kemandirian transmigran dilakukan lintas sektoral beberapa OPD melalui pembinaan warga transmigran sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Persentase Warga Transimigrasi yang Dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan) dapat dihitung dengan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah Transmigran yang Dibina}}{\text{Total Jumlah Transmigran}} \times 100\%$$

Dengan dilakukannya pembinaan bagi warga transmigran tersebut secara bertahap, harapannya warga transmigran tersebut akan dapat semakin berkembang dan bertumbuh berbaur bersama dengan warga lokal di sekitar kawasan transmigrasi tersebut sehingga mereka tidak merasa terisolasi dari dunia luar.

8. Nilai Hasil Evaluasi AKIP
- Evaluasi AKIP bertujuan untuk menilai apakah target tahunan yang telah ditetapkan dapat dicapai atau tidak. Jika target tersebut tidak dapat dicapai, maka diperlukan upaya lebih lanjut agar di tahun berikutnya ketidakcapaian target tidak lagi terjadi.

3.3. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Berdasar pada Rencana Strategis tahun 2025-2026, pada tahun 2025 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara melaksanakan 4 program dengan 10 kegiatan, dan 22 sub kegiatan yang bersumber dana DAU, PAD, dan DBH Sawit.

Keseluruhan program, kegiatan, dan sub kegiatan tersebut disusun berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023.

Dari keempat program tersebut, yang menjadi program prioritas dalam peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja adalah Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Daftar program, kegiatan, dan sub kegiatan yang dialokasikan pada Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan tahun 2024 disajikan pada Tabel 3.9 berikut :

TABEL 3.9
PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN PADA RENJA
TAHUN 2025

No	Program	No	Kegiatan	No	Sub Kegiatan
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
		2	Adminitrasi Keuangan Perangkat Daerah	3	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				4	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
				5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
		3	Adminitrasi Umum Perangkat Daerah	6	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
				7	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
				8	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
				9	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
				10	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	11	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
				12	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik
				13	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
		5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	14	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
				15	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
2	PROGRAM	6	Pelayanan Antarkerja di	16	Pelayanan Antar Kerja

	PENEMPATAN TENAGA KERJA		Daerah Kabupaten/Kota	17	Perluasan Kesempatan Kerja
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	7	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	18	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi
		8	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	19	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	9	Pengesahan Peraturan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 minggu (satu) Daerah Kabupaten/Kota	20	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
		10	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	21	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota
				22	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

Rumusan program, kegiatan, dan sub kegiatan pada Rencana Kerja tahun 2025 disajikan pada Tabel 4.1 pada Bab IV.

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

Rencana Kerja dan Pendanaan tahun 2025 berisi program dan kegiatan serta pagu indikatif yang dirancang untuk mendukung terwujudnya capaian visi, misi dan tujuan Perubahan RPJMD Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2019-2024 dan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2025-2026 serta untuk mendukung prioritas pembangunan daerah dan prioritas perangkat daerah dalam pemenuhan pelayanan perangkat daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara dalam mendukung terwujudnya capaian visi, misi dan tujuan RPJMD Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2019-2024 yaitu mendukung terwujudnya capaian pada misi keempat “Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing SDM melalui Pelatihan Tenaga Kerja, Pemanfaatan Iptek dan Pengembangan Kewirausahaan”, khususnya mendukung capaian pada tujuan Terwujudnya Peningkatan Kualitas SDM.

Rencana kerja dan kebutuhan pendanaan pada Rencana Kerja tahun 2025 untuk pemenuhan pelayanan Perangkat Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah adalah sebagaimana disajikan pada Tabel 4.1.

TABEL 4.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN
PADA RENJA TAHUN 2025

KODE	URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/ KEGIATAN	LOKASI	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN	TAHUN 2025		PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2026		
				TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA / PAGU INDIKATIF	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA / PAGU INDIKATIF	
1	6		7	8	10	13	15	
2	URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR							
2	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				2.682.934.671			
2	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		CAKUPAN LAYANAN PENUNJANG YANG TERTANGANI	100%	2.331.247.471		100%	
2	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 Dokumen	13.338.125		3 Dokumen	
2	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dismaker Kab. Taput	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	7 Dokumen	8.922.250	DAU	6 Dokumen	38.197.940
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Dismaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Laporan	4.415.875	DAU	1 Laporan	9.199.885

2	7	1	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		Jumlah Dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1 Dokumen	1.989.336.346		1 Dokumen	
2	7	1	2.02	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	25 Orang/Bulan	1.937.449.271	DAU	25 Orang/Bulan	2.449.368.176
2	7	1	2.02	3	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian /Verifikasi Keuangan SKPD	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	4 Dokumen	47.471.200	PAD	4 Dokumen	61.445.880
2	7	1	2.02	5	Koordinasi dan Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	4.415.875	DAU	1 Laporan	9.199.885
2	7	1	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah		Cakupan Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	12 Bulan	133.627.250		12 Bulan	
2	7	1	2.06	1	Penyediaan Komponen Instalasi/Penerangan Bangunan Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Komponen Instalasi/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4 Paket	5.271.100	DAU	4 Paket	11.031.950
2	7	1	2.06	2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 Paket	15.210.150	DAU	4 Paket	34.123.260
2	7	1	2.06	3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	4 Paket	4.694.000	DAU	4 Paket	13.797.470
2	7	1	2.06	5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	4 Paket	8.266.000	DAU	4 Paket	19.399.350
2	7	1	2.06	9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Dalam dan Luar Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	150 Laporan	100.186.000	DAU	150 Laporan	219.237.150
2	7	1	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Cakupan Pelaksanaan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 Bulan	158.409.000		12 Bulan	
2	7	1	2.08	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	500.000	DAU	1 Laporan	1.000.000

2	7	1	2.08	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Dinsnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	48.915.400	PAD	12 Laporan	55.372.500
2	7	1	2.08	4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Dinsnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	108.993.600	DAU	12 Laporan	146.233.080
2	7	1	2.09	1	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Dinsnaker Kab. Taput	Cakupan Pelaksanaan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 Bulan	36.536.750		12 Bulan	
2	7	1	2.09	1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Dinsnaker Kab. Taput	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan pajaknya	9 Unit	31.668.950	DAU	9 Unit	74.748.988
2	7	1	2.09	9	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Dinsnaker Kab. Taput	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	10 Unit	4.867.800	DAU	10 Unit	17.113.725
2	7	3			PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA		PERSENTASE TENAGA KERJA YANG MENDAPATKAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI	0,10%	150.257.675		0,11%	697.637.680
2	7	3	2.01		Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi		Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	32 Orang	135.000.000		128 Orang	735.000.000
2	7	3	2.01	1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	32 Orang	135.000.000	DAU Pendidikan	128 Orang	735.000.000
2	7	3	2.02		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	10 Lembaga	15.257.675		14 Lembaga	100.000.000
2	7	3	2.02	1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Kab. Taput	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	10 Lembaga	15.257.675	DAU Pendidikan	14 Lembaga	100.000.000

2	7	4		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA		PERSENTASE TENAGA KERJA YANG TERDAFTAR YANG DITEMPATKAN	80,21%	79.995.375		83,47%	48.065.010
2	7	4	2.01	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Pencari Kerja yang Terlayani	490 Orang	26.439.300		515 Orang	165.000.000
2	7	4	2.01	Pelayanan Antar Kerja	Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	380 Orang	15.000.000	DAU	400 Orang	65.000.000
2	7	4	2.01	Perluasan Kesempatan Kerja	Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	110 Orang	11.439.300	DAU	115 Orang	100.000.000
2	7	5		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL		PERSENTASE KASUS YANG DISELESAIKAN DENGAN PERJANJIAN BERSAMA (PB)	0%	174.990.225		0%	150.000.000
2	7	5	2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Perusahaan yang Telah Memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	15 Perusahaan	14.999.825		15 Perusahaan	100.000.000
						Jumlah Perusahaan yang Telah Memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	10 Perusahaan			10 Perusahaan	
2	7	5	2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Kab. Taput	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	10 Perusahaan	14.999.825	DAU	10 Perusahaan	100.000.000
2	7	5	2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Perusahaan yang Telah Membentuk LKS Bipartit	2 Perusahaan	159.990.400		2 Perusahaan	50.000.000

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2025 disusun dengan mengacu pada sasaran dan prioritas pembangunan daerah, program dan kegiatan, indikator dan target kinerja serta pagu indikatif Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2025-2026 serta memperhatikan hasil evaluasi capaian kinerja P-RPJMD Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2019-2024.

5.1 Kaidah-kaidah Pelaksanaan

Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2025 merupakan perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional dan menjembatani antara perencanaan pada Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah daerah (RPJMD) dan rencana strategis perangkat daerah (Renstra) yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian visi dan misi daerah.

Untuk itu, dalam rangka menjaga kesinambungan pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut :

1. Seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara secara bersama-sama mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan Rencana Kerja tahun 2025 dengan penuh tanggung jawab sesuai tugas dan fungsinya serta menjaga konsistensi antara RKPD, Renja, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran;
2. Komitmen tersebut selanjutnya diharapkan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja yang akan ditandatangani baik di tingkat Eselon II, Eselon III, Jabatan Fungsional, dan Staf.
3. Akan dilakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala terhadap pelaksanaan Rencana Kerja tahun 2025 untuk mendukung efektivitas pelaksanaannya.

5.2 Rencana Tindak Lanjut

Dengan ditetapkannya Rencana Kerja tahun 2025, selanjutnya akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dengan berpedoman pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun 2025.

TARUTUNG, 23 DESEMBER 2024

KEPALA DINAS,



**JOSUA J. E. HUTABARAT, ST, ME
PEMBINA**

NIP. 19800218 200604 1 012