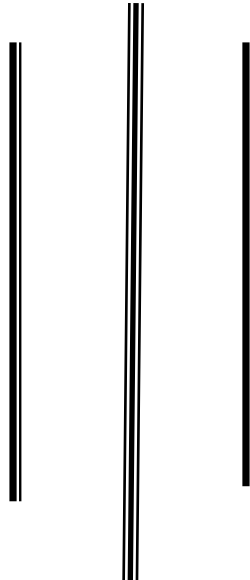




**RENCANA STRATEGI (RENSTRA)
TAHUN 2025-2026**



**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 Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025–2026 dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara ini disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026 untuk memberikan arahan dan acuan dalam pencapaian Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara sesuai dengan Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara serta menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah untuk melaksanakan program dan kegiatan selama kurun waktu dua tahun (2025-2026).

Atas bantuan dan kerjasama semua pihak yang terkait dalam penyiapan Rencana Strategis ini kami ucapkan terima kasih dan semoga Tuhan menolong kita, Amin.

TARUTUNG, MARET 2024

Pt. KEPALA DINAS,

drh. RONY ASWAN HUTASOIT
PEMBINA TK. I
NIP. 197510022003121005

DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Dasar Hukum Penyusunan.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan.....	6
1.4. Sistematika Penulisan	6
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	7
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	13
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	15
2.4. Kelompok Sasaran Layanan	22
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	24
3.2. Isu Strategis	26
BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN	
4.1. Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Tahun 2025-2026.....	27
4.2. Cascading Kinerja.....	30
BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	31
BAB VI. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN	33
BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
7.1. Penentuan Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Tahun 2025-2026.....	40
7.2. Penentuan Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2026.....	41
BAB VIII. PENUTUP	42

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Komposisi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan Jabatan 14
Tabel 2.2	Komposisi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan Pendidikan 14
Tabel 2.3	Komposisi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Berdasarkan Golongan 14
Tabel 2.4	Daftar Inventaris Dinas Ketenagakerjaan 14
Tabel 2.5	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara..... 16
Tabel 2.6	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan..... 17
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan, Akar Masalah, dan Dampak/Akibat . 24
Tabel 3.2	Pemetaan Permasalahan dan Isu Strategis..... 26
Tabel 4.1	Tujuan, Sasaran dan Target Renstra Tahun 2025-2026 29
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan 31
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Tahun 2025-2026 34
Tabel 7.1	Indikator Target Kinerja Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2026 40
Tabel 7.2	Indikator Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2026..... 41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan daerah pada hakekatnya adalah upaya terencana untuk meningkatkan kapasitas pemerintahan daerah sehingga tercipta suatu kemampuan yang handal dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mengelola sumber daya ekonomi daerah. Pembangunan daerah bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat di daerah melalui Perencanaan Pembangunan Daerah yang efisien dan efektif menuju tercapainya kemandirian daerah dan kemajuan yang merata di seluruh wilayah.

Hal ini juga ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menyebutkan bahwa Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Sistem perencanaan Pembangunan Daerah bertujuan untuk : Mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan; Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah; Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan; Mengoptimalkan partisipasi masyarakat; dan Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Perencanaan pada dasarnya merupakan upaya untuk mengintegrasikan, memadukan (sinkronisasi), dan mensinergikan baik antar daerah, antar ruang, antarwaktu, dan antar fungsi pemerintah, maupun antara pusat dengan daerah. Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.

Pelaksanaan perencanaan yang baik dapat dilihat dari capaian keberhasilan pembangunan yang salah satunya dapat diukur dari tingkat capaian indikator makro pembangunan sebagaimana yang telah ditetapkan di dalam RPJMD. RPJMD dalam hal ini berfungsi sebagai instrumen untuk mengukur tingkat capaian kinerja. Proses Perencanaan diwujudkan dalam tahapan perencanaan program/kegiatan/sub kegiatan, implementasai program/kegiatan/sub kegiatan, dan evaluasi program/kegiatan/sub kegiatan. Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai sebuah kebijakan tidak terlepas dari adanya permasalahan-permasalahan.

Pasal 3 Peraturan Permendagri 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, yang menyatakan bahwa “Perencanaan pembangunan daerah bertujuan untuk mewujudkan pembangunan Daerah dalam rangka peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing Daerah.

Selanjutnya dalam rangka menindaklanjuti amanat Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang, pemilihan kepala daerah dilaksanakan serentak secara nasional pada tahun 2024. Bagi daerah dengan periode RPJMD berakhir pada tahun 2024 tetap membutuhkan dokumen rencana pembangunan menengah sambil menunggu penyusunan RPJMD pasca pemilu kepala daerah secara nasional pada tahun 2024. Hal ini sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri RI Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Berakhir Pada Tahun 2024 yang menginstruksikan bahwa bagi Bupati/Walikota yang daerahnya memiliki periode RPJMD berakhir tahun 2024, untuk menyusun Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2025-2026 yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2025-2026, serta memerintahkan seluruh Kepala PD untuk menyusun Renstra PD Kabupaten/Kota Tahun 2025-2026.

Dalam penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026 memperhatikan:

1. Penyelarasan target indikator makro dan program prioritas nasional dalam RPJMN Tahun 2020-2024;
2. Hasil evaluasi capaian indikator kinerja P-RPJMD Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2019-2024;
4. Isu-isu strategis yang berkembang;
5. Kebijakan nasional; dan
6. Regulasi yang berlaku.

Penentuan tujuan dan sasaran pada penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026 memperhatikan tujuan, sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026

dan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai kewenangan daerah.

Penentuan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara, agar memperhatikan:

- a. Penyelarasan program prioritas nasional dalam RPJMN Tahun 2020-2024;
- b. Evaluasi hasil capaian kinerja tujuan, sasaran dan hasil Renstra melalui evaluasi capaian RKPD dan Renja PD sampai dengan tahun 2022;
- c. Evaluasi kontribusi keluaran dari seluruh kegiatan/sub kegiatan sampai dengan tahun 202 dalam pencapaian hasil;
- d. Isu-isu strategis yang terkait dengan bidang urusan dan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) perangkat daerah;
- e. Kebijakan nasional yang berlaku;
- f. Saran dan/atau masukan dari pemangku kepentingan (stakeholders) pembangunan daerah.

Berdasarkan hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara melakukan penyusunan Renstra PD Tahun 2025-2026 dengan mengacu pada ketentuan Instruksi Menteri Dalam Negeri RI Nomor 3 Tahun 2023 yang merupakan Rencana Strategis Transisi menunggu terlaksananya pemilu kepala daerah serentak tahun 2024.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Dasar hukum penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2026 adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2);
2. 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;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 130);
10. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5864);
12. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
13. 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);

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
16. 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;
17. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 206 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan;
18. 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;
19. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Utara Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2008 Nomor 12);
20. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 2 Tahun 2017 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2037 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 33);
21. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 16 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024-2026;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 10 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2005-2025;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 03 Tahun 2017 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2017-2037.
24. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 08 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara;
25. 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 (Lembaran Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2021 Nomor 10);

26. 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

Maksud penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2026 adalah memberikan pedoman bagi pemangku kepentingan baik di lingkungan pemerintah, masyarakat, dunia usaha/swasta, dan pihak-pihak terkait lainnya untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan pembangunan daerah bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Tapanuli Utara secara sinergis. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan sebagai gambaran tujuan, sasaran, arah kebijakan dan penjabarannya dalam program, kegiatan, dan sub kegiatan bidang ketenagakerjaan guna memberikan arah pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan tahunan selama tahun 2025-2026.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2026 adalah:

1. Sebagai arah pembangunan di bidang ketenagakerjaan dalam periode tahun 2025-2026;
2. Menyediakan instrumen sinkronisasi penyelenggaraan pembangunan daerah bidang ketenagakerjaan mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian sampai dengan evaluasi pada Dinas Ketenagakerjaan;
3. Sebagai acuan bagi seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dalam penyusunan perencanaan tahunan berupa program beserta target dan pagu yang bersifat indikatif yang dituangkan dalam Rencana Kerja Tahunan.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2026 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I	PENDAHULUAN
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
BAB VI	RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
BAB VIII	PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan Tapanuli Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara. Berdasarkan Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 28 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara dan Peraturan Daerah tersebut, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c. Pembinaan dan fasilitasi bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai **Tugas dan Fungsi** sebagai berikut:

KEPALA DINAS mempunyai tugas :

1. Membantu Bupati di bidang tugasnya;
2. Merumuskan dan menetapkan dokumen perencanaan, dokumen penganggaran, laporan evaluasi kinerja dan laporan keuangan perangkat daerah sesuai aturan perundang-undangan;
3. Merumuskan dan menetapkan kebijakan pelaksanaan program kerja dinas;
4. Memberikan petunjuk penyelesaian permasalahan kepada bawahan terkait pelaksanaan program dan kegiatan;
5. Menyenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dinas;
6. Melakukan koordinasi seluruh kegiatan pada perangkat daerah;
7. Melaksanakan kerjasama di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dengan lembaga atau instansi lain;

8. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas pada perangkat daerah secara berkala;
9. Melakukan pembinaan, evaluasi kerja, dan menilai prestasi kerja bawahan;
10. Memberi saran dan masukan kepada Bupati dan Sekretaris Daerah sesuai tugas dan fungsinya;
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
12. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati.

SEKRETARIS mempunyai tugas :

1. Membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengelolaan urusan umum dan kepegawaian, keuangan, pelaksanaan program dan kegiatan serta pelaporannya;
2. Membantu Kepala Dinas di bidang tugasnya;
3. Melakukan pembinaan pelaksanaan tugas bawahan;
4. Melakukan koordinasi pelaksanaan tugas secara berkala dengan para Kepala Bidang;
5. Melakukan koordinasi penyusunan dokumen perencanaan, dokumen penganggaran, laporan evaluasi kinerja dan laporan keuangan dinas sesuai aturan perundang-undangan;
6. Menyusun rencana program dan kegiatan bagian kesekretariatan;
7. Melakukan koordinasi pelaksanaan program dan kegiatan dinas yang meliputi pengelolaan umum, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, pengelolaan keuangan, penyusunan program, pelaksanaan tertib administrasi, data dan informasi;
8. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan bagian kesekretariatan;
9. Melaksanakan tata usaha umum lingkup sekretariat;
10. Melakukan evaluasi dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern;
11. Melakukan pembinaan, evaluasi kinerja dan menilai prestasi kerja bawahan;
12. Memberi saran dan masukan kepada Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya;
13. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
14. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas

KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN mempunyai tugas :

1. Membantu Sekretaris di bidang tugasnya;
2. Menyusun rencana program dan kegiatan sub bagian;
3. Melaksanakan kegiatan administrasi umum (surat menyurat, arsip, dokumentasi, pengelolaan kehumasan, layanan informasi publik), melaksanakan pengelolaan kegiatan rapat- rapat kedinasan, keprotokolan dan urusan penerimaan tamu, penatausahaan aset dan kepegawaian;
4. Menyiapkan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
5. Menyelenggarakan sistem pengendalian intern;
6. Memberi saran dan masukan kepada Sekretaris sesuai tugas dan fungsinya;
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
8. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris.

KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM DAN KEUANGAN mempunyai tugas :

1. Membantu sekretaris dibidang tugasnya;
2. Menyusun rencana program dan kegiatan sub bagian;
3. Melaksanakan penyusunan laporan kinerja, laporan Keuangan;
4. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penatausahaan keuangan;
5. Menyiapkan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
6. Memberi saran dan masukan kepada Sekretaris sesuai tugas dan fungsinya;
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
8. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris.

KEPALA BIDANG PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA mempunyai tugas :

1. Membantu Kepala Dinas dibidang tugasnya;
2. Menyusun rencana program dan kegiatan bidang;
3. Melaksanakan penyusunan dokumen perencanaan, dokumen penganggaran, laporan evaluasi kinerja dan laporan keuangan bidang;
4. Merumuskan kebijakan di bidang;
5. Mengkoordinasikan dengan organisasi profesi dan asosiasi sebagai bahan evaluasi dan pelaporan di bidang;

6. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan petunjuk teknis, kebijakan dan strategi bidang;
7. Mengkoordinasikan penerbitan rekomendasi dan akreditasi perizinan Lembaga Pelatihan Kerja dan fasilitasi pelatihan kerja/pemagangan;
8. Menginventarisasi kelembagaan, tenaga pelatihan, jenis kegiatan dan program kegiatan pengembangan produktivitas tenaga kerja di daerah;
9. Mengkoordinasikan status legalitas tanah Lokasi Pemukiman Transmigrasi (LPT);
10. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
11. Memberi saran dan masukan kepada Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya;
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
13. Melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PENGAWASAN KERJA mempunyai tugas :

1. Membantu Kepala Dinas di bidang tugasnya;
2. Menyusun rencana program dan kegiatan bidang;
3. Melaksanakan penyusunan dokumen perencanaan, dokumen penganggaran, laporan evaluasi kinerja dan laporan keuangan bidang;
4. Merumuskan kebijakan di bidang;
5. Mengkoordinasikan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang;
6. Mengkoordinasikan pembinaan kesejahteraan pekerja dan puma kerja serta norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3);
7. Mengkoordinasikan pelaksanaan pendataan, pencatatan, verifikasi dan pembinaan organisasi ketenagakerjaan dan perusahaan;
8. Melakukan fasilitasi terkait penyusunan syarat-syarat kerja dan pengupahan serta penyelesaian perselisihan;
9. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
10. Memberi saran dan masukan kepada Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya;
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan

12. Melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

KEPALA BIDANG PENEMPATAN, PERLUASAN TENAGA KERJA, PENGEMBANGAN DAN DISEMINASI TEKNOLOGI TEPAT GUNA mempunyai tugas:

1. Membantu Kepala Dinas dibidang tugasnya;
2. Menyusun rencana program dan kegiatan bidang;
3. Melaksanakan penyusunan dokumen perencanaan, dokumen penganggaran, laporan evaluasi kinerja dan laporan keuangan bidang;
4. Merumuskan kebijakan di bidang;
5. Mengkoordinasikan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang;
6. Menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan petunjuk teknis, kebijakan dan strategi bidang;
7. Mengkoordinasikan pelaksanaan Bursa Kerja, serta penyebarluasan Informasi Pasar Kerja (IPK) melalui media massa, *lenJet*, *booklet* dan papan pengumuman;
8. Monitoring keberadaan tenaga kerja asing;
9. Memfasilitasi penerbitan Kartu Pencari Kerja dan rekomendasi tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri;
10. Mengkoordinasikan pelaksanaan penelitian, pengkajian dan perkiraan teknologi tepat guna, dan padat karya;
11. Pendataan dan analisis perkembangan ekonomi dan ketenagakerjaan persektor sebagai bahan proyeksi ekonomi ketenagakerjaan persektor;
12. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
13. Memberi saran dan masukan kepada Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya;
14. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
15. Melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL mempunyai tugas :

1. Bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan;
2. Melaksanakan sebagian tugas Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan bidang keahlian/keterampilannya dan kebutuhan.

KELOMPOK JABATAN PELAKSANA mempunyai tugas :

1. Melaksanakan sebagian tugas Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan.

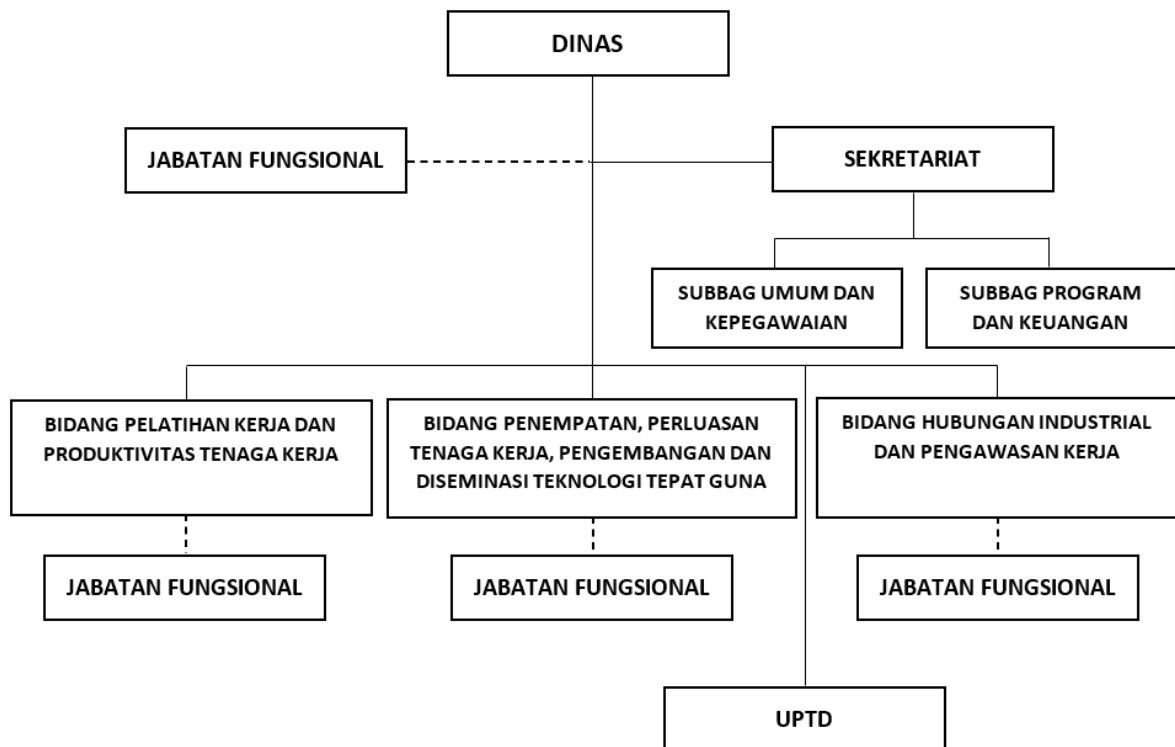
KEPALA UPT BALAI LATIHAN KERJA mempunyai tugas :

1. Membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas teknis operasional sesuai dengan bidang tugasnya yang berada di bawah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara;
2. Memberikan pelayanan dan analisa kebutuhan pelatihan, identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan serta monitoring dan evaluasi pelatihan serta melaksanakan kegiatan pelatihan;
3. Merencanakan pelatihan kerja dengan sesuru kebutuhan;
4. Menyusun program pelatihan kerja;
5. Melaksanakan pelatihan bagi calon tenaga kerja/pencari kerja;
6. Mempersiapkan kegiatan pelatihan menyangkut kurikulum, bahan pelatihan, metode pelatihan dan pengajar / instruktur;
7. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pelatihan mulai dari penyusunan kurikulum, penunjukan tenaga pengajar dan pendaftaran peserta pelatihan;
8. Melaksanakan kerja sama pelatihan;
9. Mengevaluasi kegiatan pelatihan mulai dari penyusunan kurikulum, penunjukan tenaga pengajar / instruktur pelaksanaan pelatihan dan memonitoring kegiatan lembaga pelatihan;
10. Menginventarisasi dan identifikasi pelatihan kerja;
11. Mengelola urusan ketatausahaan pada Balai Latihan Kerja; dan
12. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 28 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara, berikut struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara.

BAGAN 2.1
STRUKTUR ORGANISASI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN TAPANULI UTARA



2.2. Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan

2.2.1. Sumber Daya Manusia Aparatur

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya Dinas Ketenagakerjaan didukung oleh pegawai sebanyak 26 orang (data per 31 Desember 2023), dengan rincian 20 orang PNS dan 6 orang Non PNS. Jumlah ini sebenarnya masih jauh sangat kurang untuk dapat mendukung kinerja dalam bidang ketenagakerjaan khususnya pelatihan-pelatihan bagi tenaga kerja, dimana jumlah instruktur pelatihan hanya tersisa 2 (dua) orang. Data mengenai komposisi pegawai Dinas Ketenagakerjaan secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 2.1
KOMPOSISI PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN JABATAN

JABATAN	JUMLAH
PNS	
Kepala Dinas	1 Orang
Sekretaris Dinas	1 Orang
Kepala Bidang	3 Orang
Kepala Sub Bagian	3 Orang
Kepala UPT	1 Orang
Jabatan Fungsional	3 Orang
Fungsional Umum	8 Orang
Non PNS	6 Orang
Total	26 Orang

TABEL 2.2
KOMPOSISI PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN PENDIDIKAN

JABATAN	JUMLAH
S-2	1 Orang
S-1	17 Orang
D-3	3 Orang
SLTA	5 Orang
Total	26 Orang

TABEL 2.3
KOMPOSISI PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN GOLONGAN

JABATAN	JUMLAH
Golongan IV	5 Orang
Golongan III	14 Orang
Golongan II	1 Orang
Non PNS	6 Orang
Total	26 Orang

2.2.2. Sarana dan Prasarana

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, selain dukungan sumber daya manusia juga perlu dukungan dalam hal sarana dan prasarana. Adanya sarana dan prasarana yang memadai akan menunjang keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan. Untuk kondisi sarana dan prasarana di Dinas Ketenagakerjaan masih perlu dilakukan peremajaan atau penggantian barang yang sudah usang dan masih memerlukan penambahan barang, khususnya untuk memfasilitasi pimpinan. Data sarana dan prasarana Dinas Ketenagakerjaan secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2.4.

TABEL 2.4
DAFTAR INVENTARIS DINAS KETENAGAKERJAAN

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
1	Kendaraan Dinas Roda 4	2 Unit
2	Kendaraan Dinas Roda 2	8 Unit
3	Kursi Rapat	6 Buah
4	Kursi Tamu	1 Set
5	Filling Kabinet	13 Unit
6	Komputer	29 Unit
7	Laptop	13 Unit
8	Meja ½ Biro	30 Unit

9	Lemari Arsip	4 Unit
10	Wireless	1 Unit
11	Mesin Absensi	2 Unit
12	Brankas	1 Unit
13	Lemari Kaca	1 Unit
14	Meja Rapat	1 Set
15	Meja Makan	7 Unit
16	Kursi Putar	1 Unit
17	Kursi Kerja	16 Unit
18	Meja Kerja	8 Unit
19	Kursi Biasa	27 Unit
20	Papan Pengumuman	1 Buah

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Kinerja pelayanan Perangkat Daerah berupa pengkajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah dengan kinerja yang dibutuhkan sesuai dengan dampak yang ditimbulkan atas kinerja pelayanan tersebut, serta mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi untuk penyusunan program dan kegiatan dalam rangka peningkatan pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2016, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai fungsi penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Capaian Kinerja Urusan Ketenagakerjaan yaitu:

1. Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan;
2. Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih;
3. Tingkat Kesempatan Kerja (TKK);
4. Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Sedangkan untuk Capaian Kinerja Urusan Transmigrasi yaitu Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan). Tabel capaian kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan diuraikan sebagai berikut:

TABEL 2.5
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN TAPANULI UTARA

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	TARGET					REALISASI				
						2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023
1	Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)			Persen	-	-	82,23	82,25	82,29	81,78	82,18	82,63	81,07	81,20
			Meningkatkan SDM (Keterampilan) Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/ Keterampilan	Persen	-	-	40,00	41,82	42,11	69,91	12,50	29,00	43,47	56,96
				Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih	Persen	-	-	80,00	80,43	80,83	50,63	54,74	79,62	80,72	80,68
			Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	Persen	-	-	98,57	98,68	98,79	98,67	97,06	98,46	98,93	98,97
			Meningkatkan Perlindungan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persen	-	-	4,90	5,03	5,16	2,36	4,63	3,01	3,87	4,06
	Meningkatkan Sumberdaya Manusia Warga Transmigrasi	Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan)	Persen	-	-	10	20	20	50	50	10	10	20		
	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	Nilai Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	-	-	72,00	78,00	81,00	61,13	54,90	68,15	70,67	69,46		

TABEL 2.6
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN

NO	PROGRAM	ANGGARAN TAHUN (Rp)						REALISASI ANGGARAN TAHUN (Rp)			
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	444.869.800	-	-	-	-	429.732.599	-	-	-	-
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	40.848.400	-	-	-	-	39.729.297	-	-	-	-
3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	10.000.000	-	-	-	-	6.630.750	-	-	-	-
4	Program Kemitraan Ketenagakerjaan	105.014.300	-	-	-	-	99.477.950	-	-	-	-
5	Program Pengembangan dan Pelatihan Tenaga Kerja	171.455.927	-	-	-	-	160.965.600	-	-	-	-
6	Program Perlindungan Ketenagakerjaan	45.930.400	-	-	-	-	44.305.750	-	-	-	-
7	Program Pembinaan Transmigrasi	14.684.000	-	-	-	-	12.037.500	-	-	-	-
8	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	-	472.697.300	2.643.037.834	2.484.523.212	2.570.367.950	-	451.465.277	2.523.216.095	2.448.431.124	-
9	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	-	506.153.350	1.020.566.300	592.642.700	400.000.000	-	499.940.610	995.033.350	572.076.715	-
10	Program Penempatan Tenaga Kerja	-	40.000.000	20.000.000	47.520.000	79.995.375	-	38.600.500	19.964.500	46.877.700	-
11	Program Hubungan Industrial	-	56.837.800	52.785.900	60.000.000	749.131.175	-	53.892.000	51.587.150	57.154.600	-

1. **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)**

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas). Semakin tinggi TPAK, berarti semakin besar pula keterlibatan penduduk usia 15 tahun ke atas ke dalam pasar. Perhitungan nilai TPAK ini dilakukan oleh BPS.

Nilai TPAK pada rentang tahun 2019-2021 senantiasa meningkat yang menunjukkan semakin besar pasokan tenaga kerja yang tersedia di Kabupaten Tapanuli Utara. Sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan yang diakibatkan oleh bertambahnya jumlah penduduk usia kerja di Kabupaten Tapanuli Utara yang pada umumnya merupakan penduduk pendatang yang kontrak kerjanya di luar Kabupaten Tapanuli Utara telah berakhir.

2. **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 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.

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 pada tahun 2019-2020 menunjukkan grafik yang signifikan turun. Hal ini akibat dari adanya realokasi dan refocussing anggaran akibat Covid-19 sehingga berimplikasi pada jumlah paket pelatihan yang dapat dilaksanakan. Selain itu, pihak-pihak lain juga tidak ada yang melakukan pelatihan berbasis

kompetensi sehingga tidak ada pencari kerja yang dapat diutus untuk mengikuti pelatihan. Sedangkan untuk tahun 2021-2023 kembali mengalami kenaikan oleh karena kondisi yang sudah mulai membaik dari Covid-19 dan juga ada beberapa pihak lain yang kembali melakukan pelatihan-pelatihan tenaga kerja.

3. **Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih**

Setelah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi, diharapkan tenaga kerja tersebut dapat mandiri dan berwirausaha sehingga kelak akan dapat menciptakan lapangan kerja. Selama periode tahun 2019-2022 terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja yang mandiri setelah diikutsertakan dalam pelatihan. Sedangkan pada tahun 2023 mengalami sedikit penurunan yang mungkin diakibatkan keterbatasan modal yang dimiliki untuk dapat memulai usaha kecil sesuai dengan kompetensi yang telah diterimanya.

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

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

4. **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.

Realisasi pada tahun 2019-2020 menunjukkan penurunan nilai TKK. Hal ini dapat terjadi oleh karena pada tahun 2020 merupakan puncak dari Covid-19 sehingga banyak terjadi pengurangan pekerja di perusahaan-perusahaan. Dampaknya adalah jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2020 menurun sedangkan jumlah angkatan kerja kemungkinan tetap.

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

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

5. **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

Jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan diperoleh dari BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara. Pada rentang tahun 2019-2020, terjadi kenaikan Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Sedangkan pada rentang tahun 2020-2021 mengalami penurunan dan pada rentang tahun 2021-2022 kembali mengalami kenaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pada tahun 2020 banyak terjadi pemutusan hubungan kerja atau pekerja yang dirumahkan akibat situasi Covid-19 sehingga secara otomatis jaminan sosial ketenagakerjaan yang awalnya telah dimiliki/didaftarkan menjadi putus.

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.

Selain itu, pada umumnya masih banyak penduduk Kabupaten Tapanuli Utara yang bekerja dengan keluarganya sendiri sehingga tidak membutuhkan pendaftaran kepesertaan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Di sisi lain, badan usaha/perusahaan masih banyak yang belum mendaftarkan tenaga kerja yang dimilikinya ke BPJS Ketenagakerjaan.

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

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

6. 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:

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

7. 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.

2.4. Kelompok Sasaran Layanan

Kelompok sasaran layanan merupakan sekelompok individu dengan berbagai karakter yang menjadi sasaran kebijakan dan program kerja Perangkat Daerah. Program kegiatan Dinas Ketenagakerjaan yang menjadi strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran layanan yaitu: (1) Program Perencanaan Tenaga Kerja, (2) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, (3) Program Penempatan Tenaga Kerja, (4) Program Hubungan Industrial, dan (5) Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi. Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh lembaga dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan atau bulanan, Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.

Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat dicapai dan diupayakan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat diukur. Sasaran Dinas Ketenagakerjaan adalah suatu dasar di dalam penilaian dan pemantauan kinerja sehingga merupakan alat pemicu bagi organisasi akan sesuatu yang harus dicapai. Kelompok sasaran layanan Dinas Ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang belum bekerja (pencari kerja), pekerja/buruh yang saat ini sedang bekerja, perusahaan/badan usaha dan lembaga yang berkaitan dengan ketenagakerjaan (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta).

Tenaga Kerja yang belum bekerja (pencari kerja) adalah penduduk yang termasuk angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan, punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Kelompok ini adalah sasaran layanan untuk diberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan juga penempatan tenaga kerja.

Pekerja/buruh yang saat ini sedang bekerja dan perusahaan adalah sasaran layanan yang berkaitan dengan Program Hubungan Industrial karena mengutamakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang melibatkan kedua belah pihak.

Mitra kerja Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan adalah perusahaan dan Lembaga pelatihan kerja; dimana selain keduanya merupakan kelompok sasaran layanan tenaga kerja, keduanya juga sering membantu Dinas Ketenagakerjaan dalam kegiatan pelatihan tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja serta penempatan tenaga kerja.

Kerjasama daerah di bidang ketenagakerjaan sering dilakukan dengan BPJS Ketenagakerjaan, BPS, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, serta Kementerian Ketenagakerjaan RI. Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan kegiatannya terutama dalam pengembangan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja baik itu sosialisasi maupun pelatihan kerja adalah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan pelayanan terkait data ketenagakerjaan, sedangkan bersama-sama dengan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara terkait masalah Pekerja Migran Indonesia dalam hal perlindungan dan kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia dan penyediaan layanan terpadu pada Calon Pekerja Migran.

Di sisi lain juga berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan RI terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing di daerah dalam hal hubungannya terhadap retribusi penggunaan Tenaga Kerja Asing, dimana perijinannya dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

3.1. Permasalahan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara terkait pelayanan ketenagakerjaan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan/keahlian tenaga kerja sebagai tenaga kerja terampil.
2. Masih rendahnya perusahaan yang melaporkan jumlah tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja (lowongan kerja).
3. Adanya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di wilayah Kabupaten Tapanuli Utara dan masih belum terdata.
4. Masih banyak perusahaan yang belum melakukan pengesahan Peraturan Perusahaan dan yang mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama.
5. Masih rendahnya perusahaan yang telah membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit.
6. Belum seluruh tenaga kerja baik yang bekerja di sektor formal maupun non formal menjadi peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
7. Belum optimalnya pembinaan warga transmigran pada daerah transmigrasi;
8. Belum optimalnya tata kelola pemerintahan.

Berikut digambarkan tabel pemetaan permasalahan untuk penentuan prioritas dan sasaran pembangunan daerah pada Dinas Ketenagakerjaan:

TABEL 3.1
PEMETAAN PERMASALAHAN, AKAR MASALAH, DAN DAMPAK/AKIBAT

NO	PERMASALAHAN	AKAR MASALAH	DAMPAK/AKIBAT
1	Kurangnya keterampilan/keahlian tenaga kerja sebagai tenaga kerja terampil	Masih minimnya pelatihan-pelatihan kerja yang diselenggarakan baik oleh Dinas Ketenagakerjaan maupun pihak-pihak lainnya	Tenaga kerja sulit untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
		Masih minimnya jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta di Kabupaten Tapanuli Utara	
2	Masih rendahnya perusahaan yang melaporkan jumlah tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja (lowongan kerja)	Masih kurangnya kesadaran dan pemahaman perusahaan/ badan usaha terhadap peraturan yang berlaku	Pencari kerja sulit untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan
		Masih kurangnya sinergitas	Penempatan tenaga kerja

		koordinasi antara perusahaan/ badan usaha dengan Dinas Ketenagakerjaan	belum maksimal
3	Adanya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di wilayah Kabupaten Tapanuli Utara dan masih belum terdata	Masih kurangnya kesadaran dan pemahaman perusahaan/ badan usaha terhadap peraturan yang berlaku terkait Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Masih kurangnya sinergitas koordinasi antara perusahaan/ badan usaha dengan Dinas Ketenagakerjaan	Peluang untuk memperoleh pendapatan daerah dari Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing menjadi berkurang
4	Masih banyak perusahaan yang belum melakukan pengesahan Peraturan Perusahaan dan yang mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama	Masih kurangnya kesadaran dan pemahaman perusahaan/ badan usaha terhadap peraturan yang berlaku Masih kurangnya sinergitas koordinasi antara perusahaan/ badan usaha dengan Dinas Ketenagakerjaan	Terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja
5	Masih rendahnya perusahaan yang telah membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit	Masih kurangnya kesadaran dan pemahaman perusahaan/ badan usaha terhadap peraturan yang berlaku Masih kurangnya sinergitas koordinasi antara perusahaan/ badan usaha dengan Dinas Ketenagakerjaan	Sulit untuk mencari solusi permasalahan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja
6	Belum seluruh tenaga kerja baik yang bekerja di sektor formal maupun non formal menjadi peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Masih kurangnya kesadaran dan pemahaman perusahaan/ badan usaha terhadap peraturan yang berlaku Tidak adanya anggaran pemerintah daerah untuk dapat memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja khususnya di sektor non formal	Tidak adanya jaminan perlindungan bagi tenaga kerja apabila terjadi sesuatu yang buruk
7	Belum optimalnya pembinaan warga transmigran pada daerah transmigrasi	Keterampilan SDM warga transmigran yang masih terbatas	Warga transmigran sulit untuk berkembang dan maju
8	Belum optimalnya tata kelola pemerintahan	Pencapaian target tujuan dan sasaran yang masih belum maksimal	Perolehan nilai akuntabilitas kinerja yang masih belum maksimal

3.2. Isu Strategis

Berdasarkan identifikasi permasalahan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan tersebut di atas, analisa visi dan misi Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara, telaah Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 serta dinamika permasalahan di lapangan, maka isu-isu strategis Dinas Ketenagakerjaan meliputi:

- Masih rendahnya jumlah pencari kerja yang memiliki keterampilan berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
- Masih rendahnya perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja;
- Berkurangnya penggunaan Tenaga Kerja Lokal;
- Kurang optimalnya jaminan perlindungan tenaga kerja;
- Kurang optimalnya keikutsertaan tenaga kerja pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- Belum berkembangnya kawasan pemukiman transmigrasi;
- Optimalisasi tata kelola pemerintah yang berkualitas dan inovatif.

Berikut digambarkan tabel pemetaan permasalahan dan isu strategis pada Dinas Ketenagakerjaan:

TABEL 3.2
PEMETAAN PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

NO	PERMASALAHAN	ISU STRATEGIS
1	Kurangnya keterampilan/keahlian tenaga kerja sebagai tenaga kerja terampil	Masih rendahnya jumlah pencari kerja yang memiliki keterampilan berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
2	Masih rendahnya perusahaan yang melaporkan jumlah tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja (lowongan kerja)	Masih rendahnya perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja
3	Adanya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di wilayah Kabupaten Tapanuli Utara dan masih belum terdata	Berkurangnya penggunaan Tenaga Kerja Lokal
4	Masih banyak perusahaan yang belum melakukan pengesahan Peraturan Perusahaan dan yang mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama	Kurang optimalnya jaminan perlindungan tenaga kerja
5	Masih rendahnya perusahaan yang telah membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit	
6	Belum seluruh tenaga kerja baik yang bekerja di sektor formal maupun non formal menjadi peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Kurang optimalnya keikutsertaan tenaga kerja pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
7	Belum optimalnya pembinaan warga transmigran pada daerah transmigrasi	Belum berkembangnya kawasan pemukiman transmigrasi
8	Belum optimalnya tata kelola pemerintahan	Optimalisasi tata kelola pemerintah yang berkualitas dan inovatif

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Tahun 2025-2026

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2023, penentuan tujuan dan sasaran Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 didasarkan pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Tahun 2025-2026 dan juga Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Untuk NSPK urusan tenaga kerja maupun transmigrasi tidak ada.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJM dan RKPD; bahwa definisi tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan. Rumusan tujuan harus memenuhi kriteria dapat diukur dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan, disusun dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi yang didasarkan pada analisis isu-isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah. Pernyataan tujuan tersebut akan diterjemahkan ke dalam sasaran-sasaran yang ingin dicapai.

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil yang diperoleh dari pencapaian program Perangkat Daerah (*outcome*). Penetapan sasaran strategi ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan rencana kinerja dan alokasi sumber daya dalam kegiatan operasional tahunan. Agar sasaran efektif maka rumusan sasaran harus memperhatikan kriteria *specific, measureable, achievable, relevant, time bond, dan continuously improve (SMART-C)*.

Adapun tujuan dari Renstra yaitu : **Meningkatnya produktivitas dan daya saing angkatan kerja.** Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditentukan indikator tujuan yaitu Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja. 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

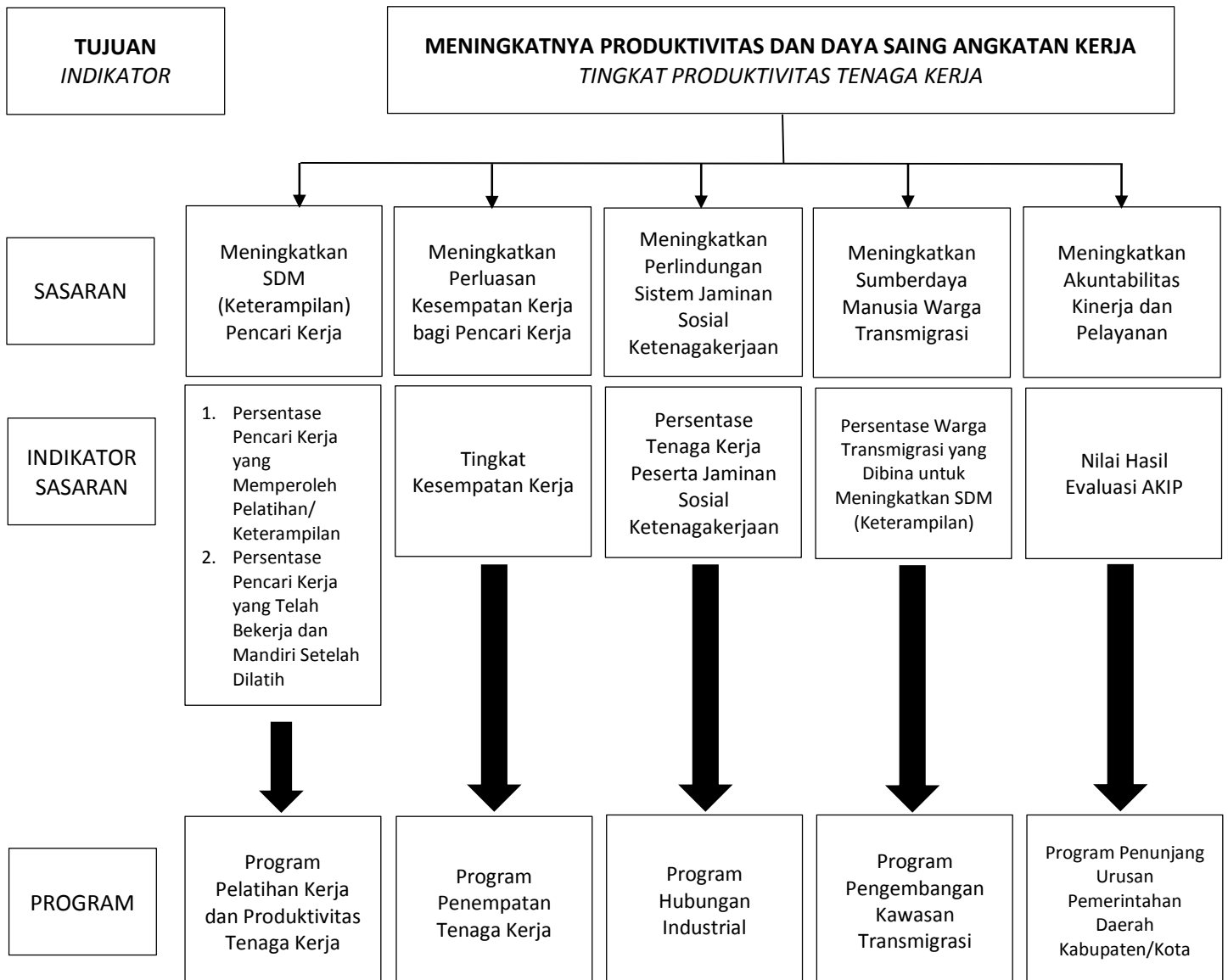
Untuk mencapai tujuan ini ditetapkan sasaran strategis sebagai berikut : (1) Meningkatkan SDM (Keterampilan) Pencari Kerja; (2) Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja; (3) Meningkatkan Perlindungan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan (4) Meningkatkan Sumberdaya Manusia Warga Transmigrasi.

Untuk tujuan dan sasaran serta indikator kinerja dan target dengan lebih rinci dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

TABEL 4.1
TUJUAN, SASARAN DAN TARGET RENSTRA TAHUN 2025-2026

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	REALISASI					TARGET		
						2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Angkatan Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja			Persen	3,63	3,49	3,50	3,66	3,57	3,63	3,72	3,83
			Meningkatkan SDM (Keterampilan) Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/ Keterampilan	Persen	69,91	12,50	29,00	43,47	56,96	42,11	43,64	45,17
				Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih	Persen	50,63	54,74	79,62	80,72	80,68	80,83	81,23	81,63
			Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	Persen	98,67	97,06	98,46	98,93	98,97	98,79	99,02	99,13
			Meningkatkan Perlindungan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persen	2,36	4,63	3,01	3,87	4,06	5,16	5,00	5,20
			Meningkatkan Sumberdaya Manusia Warga Transmigrasi	Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan)	Persen	50	50	10	10	20	20	20	20
			Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan	Nilai Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	61,13	54,90	68,15	70,67	69,46	81,00	74,35	76,82

4.2. Cascading Kinerja



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam Rencana Strategis, maka diperlukan strategi. Strategi adalah langkah-langkah yang berisikan program-program indikator untuk mewujudkan visi dan misi. Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan. Kebijakan diambil sebagai arah dalam menentukan bentuk konfigurasi program kegiatan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut, maka strategi dan arah kebijakan dalam pemberdayaan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi adalah sebagai berikut:

TABEL 5.1
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Angkatan Kerja	Meningkatkan SDM (Keterampilan) Pencari Kerja	Meningkatkan kualitas penyusunan perencanaan tenaga kerja.	Melaksanakan penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) yang saling berkaitan dengan penyusunan RPJMD
		Meningkatkan kompetensi tenaga kerja	1. Melaksanakan pelatihan-pelatihan kompetensi. 2. Koordinasi lintas lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta dalam hal pelaksanaan pelatihan-pelatihan tenaga kerja. 3. Melaksanakan pembinaan terhadap Lembaga-lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
	Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Meningkatkan pelayanan terhadap pencari kerja dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja	1. Melaksanakan kegiatan pelayanan antar kerja. 2. Melaksanakan perluasan kesempatan kerja. 3. Melaksanakan pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja.
	Meningkatkan Perlindungan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dengan pekerja	1. Melaksanakan pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. 2. Melaksanakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. 3. Melaksanakan koordinasi dengan stakeholder lain terkait pelaksanaan Jamsostek.

	Meningkatkan Sumberdaya Manusia Warga Transmigrasi	Meningkatkan pembinaan terhadap warga transmigran	1. Melaksanakan penguatan SDM warga transmigran dalam rangka kemandirian satuan pemukiman. 2. Melaksanakan penguatan infrastruktur sosial, ekonomi, dan kelembagaan dalam rangka kemandirian satuan pemukiman.
	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan	Meningkatkan kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja	1. Menyusun perencanaan sesuai dengan kebutuhan. 2. Melaksanakan tertib administrasi dalam pelaksanaan anggaran. 3. Melaksanakan tertib administrasi dalam pelaporan kinerja.

BAB VI

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, SERTA PENDANAAN

Rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Program dimaksudkan sebagai kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang akan dilaksanakan guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya program, kegiatan, dan sub kegiatan diharapkan akan menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi.

Program, kegiatan, dan sub kegiatan Dinas Ketenagakerjaan yang direncanakan untuk periode tahun 2025-2026 disajikan sebagai berikut:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	PERSENTASE PERUSHAAN YANG MENYUSUN RENCANA TENAGA KERJA	N/A	2%	50.000.000	3%	-	4%	50.000.000	Bidang Penempatan, Pertusnan Tenaga Kerja, Pengembangan dan Diseminasi Teknologi Tepat Guna	Kab. Taput
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK)	1 Dokumen	1 Dokumen	50.000.000	-	-	1 Dokumen	50.000.000		
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1 Dokumen	1 Dokumen	50.000.000	-	-	1 Dokumen	50.000.000		
		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	PERSENTASE TENAGA KERJA YANG TERDAFTAR YANG DITEMPATKAN	78,49%	80,21%	111.930.693	83,47%	140.000.000	83,47%	251.930.693	Bidang Penempatan, Pertusnan Tenaga Kerja, Pengembangan dan Diseminasi Teknologi Tepat Guna	Kab. Taput
		Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Pencari Kerja yang Terlayani	443 Orang	490 Orang	90.000.000	515 Orang	100.000.000	1.005 Orang	190.000.000		
		Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKL dan AKL	343 Orang	380 Orang	60.000.000	400 Orang	65.000.000	780 Orang	125.000.000		
		Pertusnan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Pertusnan Kesempatan Kerja	100 Orang	110 Orang	30.000.000	115 Orang	35.000.000	225 Orang	65.000.000		
		Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Penerbitan Perpanjangan IMTA	N/A	50 Izin	21.930.693	60 Izin	40.000.000	110 Izin	61.930.693		
		Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA Perpanjangan bagi TKA yang Bekerja di Lokasi dalam 1 (Satu) Kabupaten/Kota	Jumlah Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA Perpanjangan bagi TKA yang Bekerja di Lokasi dalam 1 (Satu) Kabupaten/Kota yang Divalidasi	N/A	50 SKRD	21.930.693	60 SKRD	40.000.000	110 SKRD	61.930.693		
		Meningkatkan Perlindungan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	4,06%	5,00%	120.000.000	5,20%	150.000.000	5,20%	270.000.000		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	PERSENTASE KASUS YANG DISELESAIKAN DENGAN PERJANJIAN BERSAMA (PB)	0%	0%	120.000.000	0%	150.000.000	0%	270.000.000	Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Kerja	Kab. Taput
		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Perusahaan yang Telah Memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	33 Perusahaan	15 Perusahaan	70.000.000	15 Perusahaan	100.000.000	30 Perusahaan	170.000.000		
			Jumlah Perusahaan yang Telah Memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	13 Perusahaan	10 Perusahaan		10 Perusahaan		20 Perusahaan			
		Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLP Online	28 Perusahaan	10 Perusahaan	70.000.000	10 Perusahaan	100.000.000	20 Perusahaan	170.000.000		
		Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Perusahaan yang Telah Membentuk LKS Bipartit	0 Perusahaan	2 Perusahaan	50.000.000	2 Perusahaan	50.000.000	4 Perusahaan	100.000.000		
			Jumlah Penyelesaian yang Dicegah	2 Perkara	2 Perkara		2 Perkara		4 Perkara			
		Pencegahan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Penyelesaian yang Dicegah	2 Perkara	2 Perkara	30.000.000	2 Perkara	30.000.000	4 Perkara	60.000.000		
		Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Tertaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	7527 Orang	6000 Orang	20.000.000	6000 Orang	20.000.000	12000 Orang	40.000.000		
		Meningkatkan Sumberdaya Manusia Warga Transmigrasi	Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan)	20%	20%	450.000.000	20%	450.000.000	40%	900.000.000		
		PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	PERSENTASE KAWASAN TRANSMIGRASI YANG DIKEMBANGKAN	100%	100%	450.000.000	100%	450.000.000	100%	900.000.000	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Kab. Taput
		Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Jumlah Jenis Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap	2 Jenis	2 Jenis	450.000.000	2 Jenis	450.000.000	2 Jenis	900.000.000		

[illegible]

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	12 Bulan	12 Bulan	265.167.800	12 Bulan	304.942.970	24 Bulan	570.110.770		
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	9.593.000	4 Paket	11.031.950	8 Paket	20.624.950		
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	29.672.400	4 Paket	34.123.260	8 Paket	63.795.660		
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	11.997.800	4 Paket	13.797.470	8 Paket	25.795.270		
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	4 Paket	4 Paket	16.869.000	4 Paket	19.399.350	8 Paket	36.268.350		
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	5 Dokumen	5 Dokumen	6.394.600	5 Dokumen	7.353.790	10 Dokumen	13.748.390		
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	150 Laporan	150 Laporan	190.641.000	150 Laporan	219.237.150	300 Laporan	409.878.150		
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Usaha Pemerintah Daerah	Jumlah Unit Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Usaha Pemerintah Daerah yang Disediakan	2 Unit	11 Unit	401.478.000	11 Unit	461.699.700	22 Unit	863.177.700		
		Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	-	1 Unit	350.000.000	1 Unit	402.500.000	5 Unit	752.500.000		
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	2 Unit	10 Unit	51.478.000	10 Unit	59.199.700	10 Unit	110.677.700		
		Penyediaan Jasa Penunjang Usaha Pemerintahan Daerah	Cakupan Pelaksanaan Jasa Penunjang Usaha Pemerintahan Daerah	12 Bulan	12 Bulan	176.309.200	12 Bulan	202.605.580	24 Bulan	378.914.780		
		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	1 Laporan	1.000.000	1 Laporan	1.000.000	2 Laporan	2.000.000		
		Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	48.150.000	12 Laporan	55.372.500	24 Laporan	103.522.500		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	127.159.200	12 Laporan	146.233.080	24 Laporan	273.392.280		
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Pelaksanaan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 Bulan	12 Bulan	79.880.620	12 Bulan	91.862.713	24 Bulan	171.743.333		
		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	9 Unit	9 Unit	64.999.120	9 Unit	74.748.988	9 Unit	139.748.108		
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	-	10 Unit	14.881.500	10 Unit	17.113.725	20 Unit	31.995.225		
Total						4.678.034.983		5.215.869.934		9.893.904.917		

BAB VII**KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN****7.1. Penentuan Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Tahun 2025-2026**

Tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara didasarkan pada tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara. Adapun tujuan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara yaitu Terwujudnya Peningkatan Kualitas dan Daya Saing SDM dengan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Dan sasaran Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara yaitu Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Angkatan Kerja dengan indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

Adapun indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026 dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 7.1
INDIKATOR TARGET KINERJA PENCAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA
TAHUN 2025-2026

NO	TUJUAN / SASARAN RENSTRA	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	FORMULASI	SATUAN	REALISASI		TARGET			KONDISI AKHIR
					2022	2023	2024	2025	2026	
A	Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Angkatan Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	(PDRB) / (Jumlah Penduduk yang Bekerja) x 100%	Persen	3,66	3,57	3,63	3,72	3,83	3,83
1	Meningkatkan SDM (Keterampilan) Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja yang memperoleh Pelatihan/Keterampilan	(Jumlah Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan) / (Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar) x 100%	Persen	43,47	56,96	42,11	43,64	45,17	45,17
		Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih	(Jumlah Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri) / (Jumlah Pencari Kerja yang Dilatih) x 100%	Persen	80,72	80,68	80,83	81,23	81,63	81,63
2	Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	(Jumlah Penduduk yang Bekerja) / (Jumlah Angkatan Kerja) x 100%	Persen	98,93	98,97	98,79	99,02	99,13	99,13
3	Meningkatkan Perlindungan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	(Jumlah Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) / (Jumlah Penduduk yang Bekerja) x 100%	Persen	3,87	4,06	5,16	5,00	5,20	5,20

4	Meningkatkan Sumberdaya Manusia Warga Transmigrasi	Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan)	(Jumlah Transmigran yang Dibina) / (Total Jumlah Transmigran) x 100%	Persen	10	20	20	20	20	20
5	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		Nilai	70,67		81,00	74,35	76,82	76,82

7.2. Penentuan Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2026

Sesuai dengan amanah 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, Dinas Ketenagakerjaan termasuk ke dalam Bidang Urusan Pemerintahan Wajib yang Tidak Berkaitan dengan Pelayanan Dasar yang mengurus Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja.

Adapun indikator yang menjadi target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada bidang tenaga kerja ada 2 yaitu: (1) Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang menjadi indikator tujuan urusan pemerintahan daerah, dan (2) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang menjadi indikator sasaran urusan pemerintahan daerah. Berikut ini disajikan target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tahun 2025-2026:

TABEL 7.2
INDIKATOR TARGET KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH TAHUN 2025-2026

No	Aspek/Fokus/Bidang Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Satuan	Target	Capaian	P-RPJMD		RPD		Kondisi Akhir
			2022	2022	2023	2024	2025	2026	
	Urusan Pemerintahan Wajib yang Tidak Berkaitan dengan Pelayanan Dasar								
	Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja								
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persen	2,77	1,07	2,67	2,58	1,05	1,02	1,02
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	82,23	81,07	82,25	82,29	82,35	83,38	83,38

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2025-2026 merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri RI Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Berakhir Pada Tahun 2024 yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2025-2026 serta mengacu pada hasil evaluasi capaian kinerja P-RPJMD Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2019-2024, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 2 (tahun) tahun ke depan.

Rencana strategis mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan dan program yang harus di implementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan tahun 2025-2026 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan yang juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan.

Dengan mengintegrasikan berbagai keahlian sumber daya yang dimiliki, penyusunan Rencana Strategis diharapkan mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik internal maupun eksternal. Akhirnya dengan tersusunnya Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2025-2026, akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang ingin berkontribusi dalam pembangunan khususnya bidang ketenagakerjaan.

TARUTUNG, MARET 2024

PIL. KEPALA DINAS,

drh. RONY ASWAN HUTASOIT
PEMBINA TK. I
NIP. 197510022003121005