RENCANA KERJA TAHUN 2024

DINAS KETENAGAKERJAAN

KABUPATEN TAPANULI UTARA

TARUTUNG

2023

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 2024 dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Rencana Kerja Tahun 2024 ini disusun dengan berpedoman pada Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2019–2024 dan juga Perubahan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020-2024 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 yang menyesuaikan dinamika perubahan yang terjadi di tahun 2024 khususnya terjadinya pandemi covid-19 yang melanda dunia.

Atas bantuan dan kerjasama semua pihak yang terkait dalam penyiapan Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2024 ini kami ucapkan terima kasih dan semoga Tuhan menolong kita. Amin.

TARUTUNG, 28 DESEMBER 2023

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN TAPANULI UTARA,

Drs. SOFIAN SIMANJUNTAK
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19640201 199303 1 00

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..... 12
2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD 14
2.4. Review terhadap RKPD 19
2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat 24

BAB III. TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional 25
3.2. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD 28
3.3. Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan 40

BAB IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN 41

BAB V. PENUTUP

5.1. Kaidah-kaidah Pelaksanaan 47
5.2. Rencana Tindak Lanjut 48

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Realisasi Anggaran APBD Tahun Anggaran 2022	5
Tabel 2.2	Rekapitulasi Evaluasi terhadap Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2023 Kabupaten Tapanuli Utara	8
Tabel 2.3	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara	13
Tabel 2.4	Review Terhadap RKPD Tahun 2024	20
Tabel 2.5	Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2024	24
Tabel 3.1	Identifikasi Kebijakan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten	27
Tabel 3.2	Tujuan, Sasaran, dan Target Renstra Tahun 2020-2024 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara	29
Tabel 3.3	Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020-2022	30
Tabel 3.4	Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar dan Memperoleh Pelatihan/ Keterampilan Tahun 2020-2022	32
Tabel 3.5	Jumlah Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Tahun 2020-2022	33
Tabel 3.6	Jumlah Penduduk yang Bekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama Tahun 2020-2022	35
Tabel 3.7	Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Kegiatan Utama Tahun 2020-2022	35
Tabel 3.8	Jumlah Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2019-2022	36
Tabel 3.9	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada Renja Tahun 2024	38
Tabel 4.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan pada Renja Tahun 2024	42

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2024 merupakan dokumen perencanaan pembangunan tahunan yang disusun sebagai penjabaran tahun kelima pelaksanaan Rencana Strategis Tahun 2020-2024. 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. Pandemi Covid-19 telah menimbulkan disrupsi pada kehidupan manusia yang menyebabkan terhentinya aktivitas ekonomi di seluruh negara dan berakibat terjadinya resesi di dunia. Dampak yang dirasakan Indonesia juga cukup besar dengan terputusnya mata-rantai pasokan barang dan jasa, terganggunya mobilitas masyarakat dan terhentinya kegiatan ekonomi khususnya pada sektor industri dan pariwisata yang berdampak pada meningkatnya angka-angka pengangguran dan kemiskinan serta pada akhirnya menimbulkan kontraksi pada pertumbuhan ekonomi nasional. Perencanaan pembangunan sektor ketenagakerjaan pada tahun 2024 di Kabupaten Tapanuli Utara difokuskan pada 2 (dua) aspek yaitu :

1. Pemulihan kehidupan masyarakat dan roda perekonomian untuk dapat kembali berjalan lancar, yaitu dengan 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. 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 2022 dilakukan dengan pendekatan penganggaran berbasis program (money follows program).

Rencana Kerja tahun 2024 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 2024 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 Rancangan Rencana Kerja tahun 2024 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 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2005-2025.;
13. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 2 Tahun 2017 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2037;
14. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023
16. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 10 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2005-2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 3 Tahun 2017 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2017-2037;
18. 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;
19. 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;

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 2024 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 2022 berisi target dan realisasi yang dilaksanakan dari dokumen Rencana Kerja tahun 2022 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 2022. Evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Rencana Kerja digunakan untuk melihat capaian tingkat kemajuan dan kesesuaian dengan Renstra.

Untuk tahun 2022, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara melaksanakan 4 program, 10 kegiatan, dan 20 sub kegiatan. Realisasi penyerapan anggaran adalah sebesar Rp. 3.589.801.095 atau 96,08% dari total APBD sebesar Rp. 3.736.390.034. Realisasi anggaran belanja belanja langsung berdasarkan Perangkat Daerah ditampilkan pada tabel berikut :

TABEL 2.1
REALISASI ANGGARAN APBD TAHUN ANGGARAN 2022

KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	***2.643.037.834***	***2.523.216.095***	***95,47***
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	**2.000.000**	**1.869.000**	***93,45***
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2.000.000	1.869.000	*93,45*
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	**2.239.749.634**	**2.126.468.998**	***94,94***
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.195.598.434	2.082.386.798	*94,84*
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	42.151.200	42.123.200	*99,93*
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.000.000	1.959.000	*97,95*

Administrasi Umum Perangkat Daerah	**173.996.500**	**173.086.981**	***99,48***
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	4.999.000	4.968.500	*99,39*
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	19.997.400	19.518.000	*97,60*
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	6.220.700	6.085.000	*97,82*
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	8.164.400	8.164.000	*100,00*
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	134.615.000	134.351.481	*99,80*
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	**31.081.700**	**30.358.000**	***97,67***
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	16.948.700	16.225.000	*95,73*
Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	14.133.000	14.133.000	*100,00*
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**154.684.200**	**152.299.816**	***98,46***
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.500.000	1.485.000	*99,00*
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	26.025.000	23.766.016	*91,32*
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	127.159.200	127.048.800	*99,91*
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	**41.525.800**	**39.133.300**	***94,24***
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	32.504.800	30.223.300	*92,98*
Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	9.021.000	8.910.000	*98,77*

Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	***1.020.566.300***	***995.033.350***	***97,50***
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	1.020.566.300	995.033.350	***97,50***
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.020.566.300	995.033.350	*97,50*
Program Penempatan Tenaga Kerja	***20.000.000***	***19.964.500***	***99,82***
Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	**20.000.000**	**19.964.500**	***99,82***
Pelayanan antar Kerja	20.000.000	19.964.500	*99,82*
Program Hubungan Industrial	***52.785.900***	***51.587.150***	***97,73***
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	**39.786.100**	**38.780.900**	***97,47***
Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	39.786.100	38.780.900	*97,47*
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	**12.999.800**	**12.806.250**	***98,51***
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	12.999.800	12.806.250	*98,51*
Total	**3.736.390.034**	**3.589.801.095**	***96,08***

TABEL 2.2
REKAPITULASI EVALUASI TERHADAP HASIL PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH DAN PENCAPAIAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH S/D TAHUN 2023
KABUPATEN TAPANULI UTARA

Kode					Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcomes) / Kegiatan (Outputs)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun 2022			Target Program dan Kegiatan (Renja Perangkat Daerah) Tahun 2023	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2023	
									Target Renja Perangkat Daerah Tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah Tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d Tahun 2023	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1					2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)
2					**URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR**									
2	**07**				**URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA**									
2	**07**	**01**			**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**	**CAKUPAN LAYANAN PENUNJANG YANG TERTANGANI (%)**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**
2	**07**	**01**	**201**		**Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	**Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dokumen)**	**15**	**6**	**3**	**3**	**100,00**	**3**	**12**	**80,00**
2	07	01	201	06	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	2	1	1	100,00	1	4	80,00
2	**07**	**01**	**202**		**Adminitrasi Keuangan Perangkat Daerah**	**Jumlah Dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (Dokumen)**	**5**	**2**	**1**	**1**	**100,00**	**1**	**4**	**80,00**

2	07	01	202	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/Bulan)	1500	600	300	300	100,00	300	1200	80,00
2	07	01	202	03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	20	8	4	4	100,00	4	16	80,00
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	2	1	1	100,00	1	4	80,00
2	**07**	**01**	**206**		**Adminitrasi Umum Perangkat Daerah**	**Cakupan Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah (Bulan)**	**60**	**24**	**12**	**12**	**100,00**	**12**	**48**	**80,00**
2	07	01	206	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	20	8	4	4	100,00	4	16	80,00
2	07	01	206	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	20	8	4	4	100,00	4	16	80,00
2	07	01	206	03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	20	8	4	4	100,00	4	16	80,00
2	07	01	206	05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	20	8	4	4	100,00	4	16	80,00
2	07	01	206	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	750	300	150	150	100,00	150	600	80,00
2	**07**	**01**	**207**		**Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**	**Jumlah Unit Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang Disediakan (Unit)**	**113**	**0**	**25**	**25**	**100,00**	**20**	**50**	**44,25**
2	07	01	207	06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	50	0	4	4	100,00	10	8	16,00

2	07	01	207	11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	63	0	21	21	100,00	10	42	66,67
2	**07**	**01**	**208**		**Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**Cakupan Pelaksanaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Bulan)**	**60**	**24**	**12**	**12**	**100,00**	**12**	**48**	**80,00**
2	07	01	208	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	5	2	1	1	100,00	1	4	80,00
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	24	12	12	100,00	12	48	80,00
2	07	01	208	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	60	24	12	12	100,00	12	48	80,00
2	**07**	**01**	**209**		**Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**Cakupan Pelaksanaan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Bulan)**	**60**	**24**	**12**	**12**	**100,00**	**12**	**48**	**80,00**
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	18	9	9	100,00	9	36	80,00
2	07	01	209	10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi (Unit)	60	24	12	12	100,00	0	48	80,00
2	**07**	**04**			**PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA**	**PERSENTASE PENYAMPAIAN INFORMASI KERJA (%)**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**
2	**07**	**04**	**201**		**Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota**	Jumlah Pencari Kerja yang Terlayani (Orang)	**2500**	**372**	**500**	**657**	**131,40**	**600**	**1529**	**61,16**
2	07	04	201	02	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKAL (Orang)	2500	372	500	589	117,80	500	1461	58,44

2	**07**	**03**			**PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**	**PERSENTASE PENCARI KERJA YANG MEMPEROLEH PELATIHAN/KETERAMPILAN (%)**	**42,11**	**28,85**	**40,00**	**43,47**	**108,68**	**41,82**	**41,82**	**99,31**
2	**07**	**03**	**201**		**Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi**	**Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)**	**256**	**224**	**146**	**146**	**100,00**	**64**	**516**	**201,56**
2	07	03	201	01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	256	224	146	146	100,00	64	516	201,56
2	**07**	**05**			**PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**	**PERSENTASE PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN (%)**	**50,16**	**34,79**	**44,33**	**35,05**	**79,07**	**46,28**	**46,28**	**92,26**
2	**07**	**05**	**201**		**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 WLKP Online (Perusahaan)**	**75**	**38**	**15**	**15**	**100,00**	**15**	**68**	**90,67**
2	07	05	201	01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	75	38	15	15	100,00	15	68	90,67
2	**07**	**05**	**202**		**Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota**	**Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)**	**6**	**0**	**3**	**3**	**100,00**	**3**	**6**	**100,00**
2	07	05	202	05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	18000	12402	3600	6687	185,75	3.600	22689	126,05

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Analisis kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2022 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 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2024	Tahun 2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/ Keterampilan (%)			12,50	29,00	40,00	41,82	42,11	12,50	29,00	43,47			42,11	43,15	
2	Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih (%)			54,74	79,62	80,00	80,43	80,83	54,74	79,62	80,72			80,83	81,25	
3	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)			97,06	98,46	98,57	98,68	98,79	97,06	98,46	98,93			98,79	98,94	
4	Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%)			4,63	3,01	4,90	5,03	5,16	4,63	3,01	3,87			5,16	5,32	
5	Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan) (%)			50,00	10,00	10,00	20,00	20,00	50,00	10,00	10,00			20,00	30,00	
6	Nilai Hasil Evaluasi AKIP (Nilai)			54,90	68,15	72,00	78,00	81,00	54,90	68,15	70,67			81,00	81,12	

Target renstra tahun 2020 dan 2021 didasarkan pada realisasi capaian tahun 2020 dan 2021 yang menjadi dasar dalam penyusunan Perubahan Renstra tahun 2020-2024. Dari data pada Tabel 2.3 diatas, 4 (empat) indikator menunjukkan grafik peningkatan tahun 2020-2022 yaitu Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan, Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri, Tingkat Kesempatan Kerja, dan Nilai Hasil Evaluasi AKIP. Hal ini terjadi oleh karena pemanfaatan anggaran tahun 2022 yang berfokus pada peningkatan pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi baik kuantitas maupun kualitas pelatihan. 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 dari tahun 2020 ke tahun 2021 tetapi mengalami kenaikan pada tahun 2022 yaitu Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Hal ini terjadi oleh karena pada tahun 2021 banyak perusahaan/badan usaha yang mengalami pengurangan tenaga kerja sehingga jaminan sosial ketenagakerjaan yang awalnya telah dimiliki oleh pekerja tersebut juga harus berakhir.

Untuk indikator Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan) juga mengalami penurunan dari tahun 2020 ke tahun 2021 dan stagnan di angka yang sama di tahun 2022. Hal ini terjadi oleh karena ketiadaan anggaran yang dimiliki untuk sektor transmigrasi. Sehingga upaya yang dilakukan untuk senantiasa dapat membina dan memfasilitasi warga transmigran adalah dengan bekerjasama dengan pihak-pihak lain sebagaimana yang dilakukan pada tahun 2022 yaitu bekerjasama dengan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Tapanuli Utara dalam pensertifikatan tanah warga transmigran.

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 2022, jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2022 adalah sebanyak 1.870 orang dengan persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 1,07%. Angka ini menurun dari tahun 2021 yaitu sebanyak 2.711 orang

pengangguran terbuka dan TPT 1,54%. Apabila ditinjau dari pendidikan terakhir yang ditamatkan, jumlah pengangguran terbuka terbesar berasal dari tamatan SMA/SMK yaitu sebanyak 706 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 (*Strenght*)	**Kelemahan (*Weakness*)**
			- 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).	- 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.
EKSTERNAL	***Peluang (Opportunity)***	- 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.	- Semakin meningkatkan kerjasama dengan lembaga pelatihan swasta dalam peningkatan keterampilan lulusan SLTA; - Semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas instruktur UPT. Balai Latihan Kerja	- Mengajukan penambahan tenaga teknis pengantar kerja; - Semakin meningkatkan kualitas tenaga teknis pengantar kerja yang ada
	Tantangan (Threat)	- 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.	- Semakin meningkatkan pembinaan bagi perusahaan-perusahan untuk senantiasa mematuhi peratuan perundang-undangan; - Semakin meningkatkan keterampilan/keahlian tenaga kerja lokal	- Memanfaatkan pegawai yang menguasai internet dalam mengakses peraturan perundang-undangan

2.3.3. Isu-isu Penting

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara mengurusi 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. Pembinaaan lembaga pelatihan kerja swasta;
3. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
4. Konsultansi 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 pesebaran 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 2024 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 2024 dan rumusan kebutuhan program dan kegiatan tahun 2024 disajikan pada Tabel 2.4.

TABEL 2.4
REVIEW TERHADAP RKPD TAHUN 2024

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					**4.678.034.983,00**		**3.799.494.500,00**	
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		**CAKUPAN LAYANAN PENUNJANG YANG TERTANGANI (%)**	**100**	**3.891.851.651,00**	**100**	**2.570.367.950,00**	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		**Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja SKPD (Dokumen)**	**3**	**69.164.900,00**	**3**	**13.634.475,00**	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	6	50.000.000,00	6	9.070.550,00	
	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	4.999.900,00	1	4.563.925,00	
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	12	14.165.000,00	-	-	
	Adminitrasi Keuangan Perangkat Daerah		**Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (Bulan)**	**12**	**3.109.347.100,00**	**12**	**2.194.587.975,00**	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/Bulan)	25	3.063.000.000,00	25	2.147.704.650,00	
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	4	41.347.200,00	4	42.431.200,00	
	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	4.999.900,00	1	4.452.125,00	
	Adminitrasi Umum Perangkat Daerah		**Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah (Bulan)**	**12**	**333.725.900,00**	**12**	**146.137.500,00**	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	19.999.200,00	4	5.272.800,00	

	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	31.741.200,00	4	23.529.700,00	
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	4	11.997.800,00	4	4.808.000,00	
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	4	25.999.900,00	4	16.869.000,00	
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	11	11.996.800,00	-	-	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Dalam dan Luar Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	280	231.991.000,00	150	95.658.000,00	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		**Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (Unit)**	**12**	**88.029.831,00**	**-**	**-**	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	12	88.029.831,00	-	-	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		**Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Bulan)**	**12**	**176.158.600,00**	**12**	**175.809.200,00**	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	1	1.000.000,00	1	500.000,00	
	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	47.999.400,00	12	48.150.000,00	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	127.159.200,00	12	127.159.200,00	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		**Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Bulan)**	**12**	**115.425.320,00**	**12**	**40.198.800,00**	
	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	36.999.120,00	9	35.317.300,00	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	10	14.657.000,00	10	4.881.500,00	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	63.769.200,00	-	-	

	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA		**PERSENTASE PENYAMPAIAN INFORMASI KESEMPATAN KERJA (%)**	**100**	**39.065.010,00**	**100**	**79.995.375,00**	
	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota		**Jumlah Pencari Kerja yang Terlayani (Orang)**	**600**	**39.065.010,00**	**600**	**79.995.375,00**	
	Pelayanan Antar Kerja	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	500	19.065.010,00	500	43.060.750,00	
	Perluasan Kesempatan Kerja	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	100	20.000.000,00	100	36.934.625,00	
	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA		**PERSENTASE PENCARI KERJA YANG MEMPEROLEH PELATIHAN/KETERAMPILAN (%)**	**41,82**	**683.637.680,00**	**41,82**	**400.000.000,00**	
	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi		**Terlaksananya Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi (Pelatihan)**	**6**	**653.637.680,00**	**6**	**350.000.000,00**	
	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)	64	653.637.680,00	64	350.000.000,00	
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		**Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (Lembaga)**	**2**	**30.000.000,00**	**2**	**50.000.000,00**	
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Kab. Taput	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	2	30.000.000,00	2	50.000.000,00	
	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL		**PERSENTASE PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN (%)**	**46,28**	**63.480.642,00**	**46,28**	**749.131.175,00**	
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		**Jumlah Peraturan Perusahaan/Pendataan Jumlah Perusahaan di Kabupaten Tapanuli Utara (Perusahaan)**	**15**	**43.480.642,00**	**15**	**79.782.025,00**	
	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)	15	43.480.642,00	15	79.782.025,00	
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota		**Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)** **Jumlah Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Orang)**	**3** **3600**	**20.000.000,00**	**3** **3000**	**669.349.150,00**	

	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Kab. Taput	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	3	10.000.000,00	3	34.609.150,00	
	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Kab. Taput	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	3600	10.000.000,00	3600	634.740.000,00	

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 RPJMD Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2019-2024 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 2024

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	Lambok Panjaitan	Dusun I parhaporasan dan Dusun II Parhaporasan Berdamai Desa Silosung Kec. Simangumban		20.000.000,00	Usulan dapat diterima dengan memperhatikan urgenitas kebutuhan di lokasi

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 berkompetensi 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 keseiamatan dan kesehatan kerja;

5) Meningkatkan kualitas dan pengelolaam 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 Keija 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).

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
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN TAPANULI UTARA

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Realisasi				Target
						2020	2021	2022	2023	2024
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*8*	*9*	*9*	*9*	*10*
1	Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)			Persen	82,18	82,63	81,07		82,29
			Meningkatkan SDM (Keterampilan) Pencari Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan	Persen	12,50	29,00	43,47		42,11
				Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih	Persen	54,74	79,62	80,72		80,83
			Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	Persen	97,06	98,46	98,93		98,79
			Meningkatkan Perlindungan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Persen	4,63	3,01	3,87		5,16
			Meningkatkan Sumberdaya Manusia Warga Transmigrasi	Persentase Warga Transmigrasi yang dibina untuk Meningkatkan SDM (Keterampilan)	Persen	50	10	10		20
			Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	Nilai Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	54,90	68,15	70,67		81,00

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 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.

Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik, diperoleh realisasi TPAK tahun 2022 sebesar 81,07% menurun dibandingkan realisasi tahun 2021 sebesar 82,63% dan tahun 2020 sebesar 82,18%. Penurunan TPAK disebabkan penurunan jumlah angkatan kerja di tahun 2022. Sebaliknya jumlah Penduduk Usia Kerja tahun 2022 meningkat dibandingkan tahun 2021. Berikut ini disajikan data Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2019-2022:

TABEL 3.3
PENDUDUK USIA KERJA DI KABUPATEN TAPANULI UTARA
TAHUN 2020-2022

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

Sumber : BPS Sakernas Agustus 2022

Berdasarkan defenisi TPAK diatas, 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. 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:

$$\frac{\textbf{\textit{Jumlah Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan}}}{\textbf{\textit{Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar}}} \textbf{\textit{x}}\ \mathbf{100}\%$$

Realisasi Persentase Pencari Kerja yang Memperoleh Pelatihan/Keterampilan tahun 2020-2022 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 komptensi juga berasal dari APBN

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Berikut ini data jumlah pencari kerja yang memperoleh pelatihan/keterampilan tahun 2020-2022:

TABEL 3.4
JUMLAH PENCARI KERJA YANG MENDAFTAR DAN MEMPEROLEH PELATIHAN/KETERAMPILAN TAHUN 2020-2022

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**

Metode pelaksanaan pelatihan-pelatihan pada tahun 2022 tersebut ada yang dilaksanakan di UPT Balai Latihan Kerja Silangkitang dan ada juga yang langsung di kecamatan/desa (*on site*) yaitu Pelatihan Mobile Trainning Unit yang dilaksanakan di Kec. Siatas Barita dan Kec. Muara. 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 306 orang peserta pelatihan tersebut, yang mengikuti pelatihan dengan anggaran bersumber dari APBD Kabupaten Tapanuli Utara adalah sebanyak 146 orang. Sedangkan yang yang mengikuti pelatihan dengan anggaran bersumber dari APBN Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah sebanyak 160 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.

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

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

$$\frac{\textbf{\textit{Jumlah Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri}}}{\textbf{\textit{Jumlah Pencari Kerja yang Dilatih}}} \; \textbf{\textit{x}}\; \mathbf{100\%}$$

Data jumlah pencari kerja yang telah bekerja dan mandiri tahun 2020-2022 dapat disajikan sebagai berikut:

TABEL 3.5
JUMLAH PENCARI KERJA YANG TELAH BEKERJA DAN MANDIRI
TAHUN 2020-2022

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**

Realisasi Persentase Pencari Kerja yang Telah Bekerja dan Mandiri Setelah Dilatih tahun 2020-2022 menunjukkan grafik yang meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa setelah mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi, pencari kerja dapat berwirausaha ataupun diterima bekerja di perusahaan/badan usaha sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Khusus untuk Pelatihan Ausbildung (Pelatihan Bahasa Jerman) yang dilaksanakan pada tahun 2022, belum dapat diperoleh data pencari kerja yang telah bekerja/mandiri. Hal ini disebabkan oleh karena setelah selesai dan lulus mengikuti pelatihan tersebut, para peserta tersebut masih harus menjalani beberapa tahapan seleksi lagi yang diselenggarakan oleh Goethe Institut Jakarta. Kemudian, setelah dinyatakan lulus pada semua tahapan seleksi tersebut barulah pencari kerja tersebut berhak untuk mengikuti program magang (kuliah sambil kerja) di Jerman.

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.

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

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

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

disajikan data jumlah penduduk yang bekerja tahun 2020-2022 dan jumlah angkatan kerja tahun 2020-2022:

TABEL 3.6
JUMLAH PENDUDUK YANG BEKERJA BERDASARKAN STATUS PEKERJAAN UTAMA
TAHUN 2020-2022

Status Pekerjaan Utama	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)		
	2020	2021	2022
Berusaha Sendiri	29.506	29.121	38.148
Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	47.034	49.277	47.699
Buruh Tetap/Buruh Dibayar	1.132	1.833	3.090
Buruh/Karyawan/Pegawai	27.836	26.976	19.399
Pekerja Bebas	4.011	3.325	4.207
Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	57.909	62.418	60.093
Total	**167.428**	**172.950**	**172.636**

Sumber : BPS Sakernas Agustus 2022

TABEL 3.7
JUMLAH ANGKATAN KERJA BERDASARKAN KEGIATAN UTAMA
TAHUN 2020-2022

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

Sumber : BPS Sakernas Agustus 2022

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.

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

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

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

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

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara 2022

Realisasi Persentase Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tahun 2020-2022 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.

Di sisi lain, berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 3.6 diatas, 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 sosialiasi 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.

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 memperkukuh 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:

$$\frac{\textbf{\textit{Jumlah Transmigran yang Dibina}}}{\textbf{\textit{Total Jumlah Transmigran}}} \textbf{\textit{x}}\ \mathbf{100\%}$$

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.

Selain melakukan pembinaan, pada tahun 2022, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara bekerjasama dengan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Tapanuli Utara memfasilitasi pengurusan sertifikat tanah bagi 30 KK warga transmigran.

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.

3.3. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Berdasar pada Perubahan Rencana Strategis tahun 2020-2024, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara melaksanakan 4 program dengan 11 kegiatan, dan 27 sub kegiatan yang bersumber dana DAU pada tahun 2024. Keseluruhan program, kegiatan, dan sub kegiatan tersebut disusun berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021.

Dari keempat program tersebut, yang menjadi program prioritas dalam peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja pada Rancangan Rencana Kerja tahun 2024 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 2024

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 Cetakan 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 PENEMPATAN TENAGA KERJA**	**6**	**Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota**	16	Pelayanan Antar Kerja
				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 Perselihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahan 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 2024 disajikan pada Tabel 4.1 pada Bab IV.

BAB IV
RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

Rencana Kerja dan Pendanaan tahun 2024 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 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 2024 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 2024

KODE					URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/ KEGIATAN	TAHUN 2024					PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2025	
						LOKASI	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/ KEGIATAN	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA / PAGU INDIKATIF	SUMBER DANA	TARGET CAPAIAN KINERJA	KEBUTUHAN DANA / PAGU INDIKATIF
1	2	3	4	5	6		7	8	10	13	15	
2					**URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR**							
2	**7**				**URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA**				**3.799.494.500**			**4.569.074.152**
2	**7**	**1**			**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**		**CAKUPAN LAYANAN PENUNJANG YANG TERTANGANI**	**100%**	**2.570.367.950**		**100%**	**3.747.890.820**
2	**7**	**1**	**2.01**		**Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**		**Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	**3 Dokumen**	**13.634.475**		**3 Dokumen**	**54.999.900**
2	7	1	2.01	1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6 Dokumen	9.070.550	PAD	6 Dokumen	50.000.000
2	7	1	2.01	6	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	1 Laporan	4.563.925	PAD	1 Laporan	4.999.900

2	**7**	**1**	**2.02**		**Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**		**Jumlah Dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	**1 Dokumen**	**2.194.587.975**		**1 Dokumen**	**3.109.347.100**
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	2.147.704.650	DAU	25 Orang/Bulan	3.063.000.000
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	42.431.200	SILPA	4 Dokumen	41.347.200
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	4.452.125	PAD	1 Laporan	4.999.900
2	**7**	**1**	**2.06**		**Administrasi Umum Perangkat Daerah**		**Cakupan Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah**	**12 Bulan**	**146.137.500**		**12 Bulan**	**346.729.100**
2	7	1	2.06	1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	4 Paket	5.272.800	PAD	4 Paket	23.999.200
2	7	1	2.06	2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	4 Paket	23.529.700	PAD	4 Paket	35.741.200
2	7	1	2.06	3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	4 Paket	4.808.000	PAD	4 Paket	15.997.800
2	7	1	2.06	5	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	4 Paket	16.869.000	PAD	4 Paket	28.999.900
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	95.658.000	PAD	280 Laporan	241.991.000
2	**7**	**1**	**2.08**		**Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**		**Cakupan Pelaksanaan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**12 Bulan**	**175.809.200**		**12 Bulan**	**179.158.600**
2	7	1	2.08	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	500.000	PAD	1 Laporan	1.000.000

2	7	1	2.08	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	48.150.000	SILPA	12 Laporan	50.999.400
2	7	1	2.08	4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	127.159.200	SILPA	12 Laporan	127.159.200
2	**7**	**1**	**2.09**		**Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**		**Cakupan Pelaksanaan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**12 Bulan**	**40.198.800**		**12 Bulan**	**57.656.120**
2	7	1	2.09	1	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	9 Unit	35.317.300	PAD dan SILPA	9 Unit	39.999.120
2	7	1	2.09	9	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Disnaker Kab. Taput	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	10 Unit	4.881.500	PAD	20 Unit	17.657.000
2	**7**	**3**			**PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**		**PERSENTASE PENCARI KERJA YANG MEMPEROLEH PELATIHAN/KETERAMPILAN**	**41,82%**	**400.000.000**		**42,11%**	**697.637.680**
2	**7**	**3**	**2.01**		**Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi**		**Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n**	**64 Orang**	**350.000.000**		**64 Orang**	**661.637.800**
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	64 Orang	350.000.000	DAU Pendidikan	64 Orang	661.637.680
2	**7**	**3**	**2.02**		**Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**		**Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina**	**2 Lembaga**	**50.000.000**		**2 Lembaga**	**50.000.000**
2	7	3	2.02	1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Kab. Taput	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	2 Lembaga	50.000.000	DAU Pendidikan	2 Lembaga	50.000.000

2	**7**	**4**			**PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA**		**PERSENTASE PENYAMPAIAN INFORMASI KESEMPATAN KERJA**	**100,00%**	**79.995.375**		**100,00%**	**48.065.010**
2	**7**	**4**	**2.01**		**Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota**		**Jumlah Pencari Kerja yang Terlayani**	**600 Orang**	**79.995.375**		**600 Orang**	**48.065.010**
2	7	4	2.01	2	Pelayanan Antar Kerja	Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	500 Orang	43.060.750	PAD	500 Orang	23.065.010
2	7	4	2.01	5	Perluasan Kesempatan Kerja	Kab. Taput	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	100 Orang	36.934.625	PAD	100 Orang	25.000.000
2	**7**	**5**			**PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**		**PERSENTASE PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN**	**46,28%**	**749.131.175**		**50,16%**	**75.480.642**
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 Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online**	**15 Perusahaan**	**79.782.025**		**15 Perusahaan**	**45.480.642**
2	7	5	2.01	1	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Kab. Taput	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	15 Perusahaan	79.782.025	DAU	15 Perusahaan	45.480.642
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 Perselisihan yang Dicegah** **Jumlah Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja**	**3 Perkara** **3000 Orang**	**669.349.150**		**3 Perkara** **3600 Orang**	**30.000.000**

2	7	5	2.02	1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Kab. Taput	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	3 Perkara	34.609.150	PAD	3 Perkara	15.000.000
2	7	5	2.02	5	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Kab. Taput	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	3600 Orang	634.740.000	DBH	3600 Orang	15.000.000

BAB V
PENUTUP

Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2024 disusun dengan mengacu pada sasaran dan prioritas pembangunan daerah, program dan kegiatan, indikator dan target kinerja serta pagu indikatif Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Perubahan RPJMD Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2019-2024 serta memperhatikan prioritas skala pembangunan dalam pemenuhan pemulihan ekonomi nasional akibat dampak pandemi *Covid-19*.

5.1 Kaidah-kaidah Pelaksanaan

Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2024 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 2024 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 2024 untuk mendukung efektivitas pelaksanaannya.

5.2 Rencana Tindak Lanjut

Dengan ditetapkannya Rencana Kerja tahun 2024, 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 2024.

TARUTUNG, 28 DESEMBER 2023

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN TAPANULI UTARA,

Drs. SOFIAN SIMANJUNTAK
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19640201 199303 1 00