



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (L K I P) TAHUN 2024



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH

Jalan 17 Agustus Telp. 0431-852833 Fax. 0431-864309 MANADO

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sebab atas bimbingan dan kemampuan yang diberikanNya, maka penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara telah rampung diselesaikan.

Selanjutnya kami menyadari bahwa sebagai aparatur pemerintah yang selalu siap untuk melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik dan penuh tanggung jawab tentunya tidak terlepas pula dari keterbatasan sebagai insan manusia lemah penuh kekurangan.

Untuk itu kami menerima segala kritik dan saran guna perbaikan dan kesempurnaan penyusunan laporan ini ke depan. Dan atas semuanya itu kami ucapkan terima kasih.

Demikianlah penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2024, kiranya laporan ini dapat memberi kontribusi bagi kinerja pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan di Provinsi Sulawesi Utara.

Manado, 5 Februari 2025

KEPALA DINAS,



RAHEL R. ROTINSULU, S.STP, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19760920 199511 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tugas Pokok, Fungsi, Struktur Organisasi dan Sumber Daya	2
C. Isu-Isu Strategis Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Provinsi Sulawesi Utara	5
BAB II	
PERENCANAAN KINERJA	6
A. Perencanaan Strategis	6
1. Visi	6
2. Misi	6
3. Tujuan	6
4. Sasaran	7
5. Kebijakan dan Strategi	7
B. Perjanjian Kerja / Penetapan Kinerja Tahun 2024	17
BAB III	
AKUNTABILITAS KINERJA	19
A. Capaian Kinerja Organisasi	19
B. Realisasi Anggaran	26
BAB IV	
PENUTUP	29
LAMPIRAN :	
1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	
2. Pengukuran Kinerja Tahun 2024	

IKHTISAR EKSEKUTIF

Membangun Indonesia seutuhnya termasuk pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan daerah Sulawesi Utara yang diarahkan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha produktif berkelanjutan sehingga setiap angkatan kerja dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, terciptanya suasana hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja, demikian pula halnya dengan pembangunan transmigrasi supaya diberdayakan seoptimal mungkin sehingga kesejahteraan masyarakat transmigran dapat ditingkatkan.

Salah satu permasalahan yang perlu mendapat perhatian di Provinsi Sulawesi Utara yakni masalah ketenagakerjaan, hal ini disebabkan antara lain karena ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja yang cenderung meningkat sedangkan jumlah kesempatan kerja relatif tetap sehingga menyebabkan terjadinya pengangguran yang masih cukup tinggi serta kualitas dan produktivitas tenaga kerja masih rendah, masih adanya perusahaan yang belum mewajibkan pekerjanya masuk menjadi peserta program jamsostek, masih banyaknya perusahaan yang belum membuat peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama meskipun di perusahaan tersebut telah terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Disamping itu juga masalah ketransmigrasian semakin terbatasnya lahan transmigrasi, masih adanya pembangunan permukiman transmigrasi yang belum memenuhi kriteria *clean and clear* status lahannya sehingga merupakan hambatan dalam pembangunan sarana dan prasarana dalam permukiman transmigrasi baru.

Oleh sebab itu berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran dan kebijakan sebagaimana yang diimplementasikan dalam Rencana Strategik, telah melaksanakan program dan kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2024 untuk memecahkan masalah tersebut. Adapun program dan kegiatan dimaksud meliputi sebagai berikut :

1. **Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja**, dengan tujuan menyediakan tenaga kerja yang profesional, kompeten, produktif, berbudaya dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru, dan sasaran meningkatnya Pelatihan Berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat serta pelatihan kewirausahaan yang akan dijadikan sebagai bahan pedoman dalam pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara.
2. **Program Penempatan Tenaga Kerja**, dengan tujuan meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan pelayanan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan penciptaan lapangan kerja, dan sasaran meningkatnya Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran serta dapat menciptakan lapangan kerja produktif yang sebesar-besarnya.

3. **Program Hubungan Industrial**, dengan tujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan hubungan industrial dan sasaran meningkatnya Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
4. **Program Pengawasan Ketenagakerjaan**, dengan tujuan menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (*independent*), tidak memihak (*fair treatment*) dan profesional, dan sasaran meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan.
5. **Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi**, dengan tujuan menyiapkan areal permukiman transmigrasi yang didukung aspek perencanaan dan legalitas serta menyiapkan lokasi permukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang serta memotivasi masyarakat untuk bertransmigrasi secara sukarela dan menempatkan transmigran yang memenuhi persyaratan di lokasi permukiman transmigrasi, dan sasaran meningkatnya Pembangunan Kawasan Transmigrasi serta terlaksananya perpindahan dan penempatan transmigrasi.

Hasil capai kinerja atas pelaksanaan Rencana Kinerja yang telah ditetapkan Tahun 2024 di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara maupun hasil Pencapaian Sasaran atas Kinerja Kegiatan sebagaimana yang dijabarkan dalam Akuntabilitas Kinerja tersebut diatas, serta Realisasi Keuangannya pencapaiannya masih **Sangat Baik untuk Indikator Ketenagakerjaan** dan **Cukup Baik untuk Indikator Ket transmigrasian**. Selanjutnya masih ditemukan adanya beberapa permasalahan dalam pelaksanaan kinerja. Adapun permasalahan yang dihadapi yakni:

- (1) Jumlah Instruktur yang semakin berkurang serta tidak diimbangi dengan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dasar bagi yang berminat untuk menjadi Instruktur.
- (2) Belum semua Kabupaten membentuk Dewan Pengupahan dan LKS Tripartit Kabupaten/Kota.
- (3) Terbatasnya tenaga Pengawas Ketenagakerjaan dan Pegawai Mediator, dibanding jumlah perusahaan yang ada di Sulawesi Utara.
- (4) Peralatan Pelatihan yang ada di UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja yang sudah tidak memadai untuk menunjang kegiatan di *Workshop* karena harus disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan serta kemajuan teknologi saat ini.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut diperlukan tindak lanjut sebagai berikut :

- (1) Telah diusulkan ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai formasi tenaga teknis Fungsional Ketenagakerjaan dan dibuatkan usulan bagi PNS yang berminat untuk mengikuti Diklat Dasar Calon Instruktur.
- (2) Mendorong kepada pemerintah kabupaten/kota untuk segera membentuk Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

- (3) Perlu adanya pengusulan pelatihan teknis fungsional Pegawai Pengawas dan Mediator serta diharapkan kepada Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk tidak memutasikan Pegawai Teknis tersebut ke Instansi lainnya.
- (4) Perlu dialokasikan anggaran untuk perbaikan dan pengadaan terhadap beberapa peralatan pelatihan *yang kekinian* serta menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan untuk menyediakan lokasi magang bagi siswa setelah selesai mengikuti pelatihan dengan mendapatkan fasilitas yang cukup dari perusahaan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Membangun Indonesia seutuhnya termasuk pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan daerah yang diarahkan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha produktif berkelanjutan, meningkatnya kondisi dan mekanisme hubungan industrial, pengembangan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja sehingga setiap angkatan kerja dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi dirinya maupun keluarganya yang tentunya pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagaimana tersebut diatas dapat mewujudkan tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi yang berbudaya, berdaya saing dan sejahtera di Provinsi Sulawesi Utara.

Dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Sulawesi Utara dilakukan melalui program/kegiatan : 1) Program Perencanaan Tenaga Kerja, melalui Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK); 2) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, melalui Kegiatan Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi dan Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja; 3) Program Penempatan Tenaga Kerja, antara lain melalui kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja berupa Job Fair/Bursa Kerja; 4) Program Hubungan Industrial antara lain melalui kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi, serta Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK); 5) Program Pengawasan Ketenagakerjaan melalui kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan, 6) Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi, melalui kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pematangan.

Upaya tersebut dilakukan dengan memperhatikan tingkat kualitas dari pencari kerja atau tenaga kerja, lowongan/lapangan pekerjaan yang tersedia, hubungan kerja yang kondusif, kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), serta globalisasi dan demokratisasi dengan semangat kemitraan dan kerjasama lintas sektoral. Penekanannya diberikan pada peningkatan perilaku dan kemandirian masyarakat khususnya tenaga kerja maupun pencari kerja dan masyarakat transmigran serta sekitarnya, khususnya untuk penciptaan tenaga kerja yang siap pakai dalam menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0.

Selanjutnya Pembangunan Nasional dan Daerah harus juga diarahkan berwawasan ketenagakerjaan, yaitu setiap kebijakan publik berupa pembangunan diharapkan selalu dapat berdampak terhadap pengurangan pengangguran.

Untuk mendukung Pembangunan di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara telah mengeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, serta Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 12 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, merupakan unsur pelaksana pemerintah Provinsi yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah Provinsi.

B. TUGAS POKOK, FUNGSI , STRUKTUR ORGANISASI DAN SUMBER DAYA

1. TUGAS POKOK

Tugas pokok Dinas Daerah Provinsi termasuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara adalah sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 6 Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 12 Tahun 2022 yakni membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi.

Sedangkan Tugas Kepala Dinas sesuai pasal 196 Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 12 Tahun 2022 adalah :

- a. perumusan kebijakan teknis dibidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. penyusunan perencanaan, pengoordinasian, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas ;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. penyelenggaraan urusan administrasi kesekretariatan;
- e. penyelenggaraan urusan dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja;
- f. penyelenggaraan urusan dibidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- g. penyelenggaraan urusan dibidang pengawasan ketenagakerjaan;
- h. penyelenggaraan urusan dibidang ketransmigrasian;
- i. penyelenggaraan urusan unit pelaksana teknik dinas dan kelompok jabatan fungsional;

- j. pelaporan pelaksanaan tugas kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah; dan
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. FUNGSI

Dalam melaksanakan tugas pokok pokok tersebut, Dinas Daerah Provinsi menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 12 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara terdiri dari 7 (tujuh) unit Eselon III yaitu :

- a. Sekretariat Dinas, terdiri dari :
 - Sub Bagian Umum.
- b. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, terdiri dari :
 - Seksi Pelatihan dan Produktivitas Kerja
 - Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja:
 - Seksi Persyaratan Kerja
 - Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, terdiri dari :
 - Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
 - Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- e. Bidang Ketransmigrasian.

- f. UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja, terdiri dari :
- Sub Bagian Tata Usaha
 - Seksi Pemeriksaan Pengaduan dan Pelaporan Tenaga Kerja
 - Seksi Hiperkes.
- g. UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, terdiri dari :
- Sub Bagian Tata Usaha
 - Seksi Pelatihan Tenaga Kerja
 - Seksi Pengembangan Mutu dan Sertifikasi.

4. SUMBER DAYA

Adapun Sumber Daya Manusia yang mendukung urusan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara sampai dengan **Desember 2024** berjumlah **97 pegawai**, yang terdiri dari :

1. Pejabat Struktural		
a. Eselon II	:	1 Orang
b. Eselon III	:	6 Orang
c. Eselon IV	:	<u>10 Orang</u>
J u m l a h	:	17 Orang
2. Pendidikan		
a. S3	:	- Orang
b. Pasca Sarjana (S2)	:	20 Orang
c. Sarjana (S1)	:	64 Orang
d. Sarjana Muda/Akademi/DIII	:	5 Orang
f. DII	:	- Orang
g. S L T A / SMK	:	8 Orang
h. S L T P	:	- Orang
i. SD	:	<u>- Orang</u>
J u m l a h	:	97 Orang
c. Kepangkatan		
a. Golongan IV	:	30 Orang
b. Golongan III	:	59 Orang
c. Golongan II	:	8 Orang
d. Golongan I	:	<u>- Orang</u>
J u m l a h :		97 Orang

Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan pendidikan dan kepangkatan tersebar pada 7 (tujuh) unit kerja Eselon III, yakni :

- | | | |
|---|---|----------|
| 1. Sekretariat | : | 16 Orang |
| 2. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja | : | 13 Orang |

3. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	: 10 Orang
4. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan	: 23 Orang
5. Bidang Ketransmigrasian	: 5 Orang
6. UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	: 23 Orang
7. UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja	: 7 Orang
Jumlah	: 97 Orang

C. ISU-ISU STRATEGIS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN DI PROVINSI SULAWESI UTARA

Adapun isu-isu strategis yang mempengaruhi program dan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Sulawesi Utara sebagai berikut:

1. Masih Tingginya angka pengangguran di Provinsi Sulawesi Utara dan Tingkat Pengangguran Terbuka masih diatas rata-rata nasional.
2. Belum maksimalnya identifikasi kebutuhan pelatihan (Training Needs Analysis - TNA) dan pelaksanaan pelatihan yang didasarkan pada potensi daerah, sektor prioritas dan kebutuhan pasar kerja yang akan menjadi dasar untuk menentukan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan serta penelusuran atau tracking terhadap alumni pelatihan untuk keberhasilan maupun penyerapan tenaga kerja yang telah dilatih.
3. Masih kurangnya Calon Tenaga Kerja di Sulawesi Utara yang memiliki kompetensi (Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap) sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri dan pasar kerja dalam menghadapi tantangan Bonus Demografi dan dijadikannya Sulawesi Utara sebagai pintu gerbang Asia Pasifik yang menuntut tersedianya SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan Kebutuhan pasar kerja sehingga mampu bersaing dan memanfaatkan kesempatan kerja baik di dalam daerah, luar daerah maupun luar negeri.
4. Belum optimalnya penempatan Tenaga Kerja alumni pelatihan sehingga perlu difasilitasi dan dijembatani untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja melalui Bursa Kerja Khusus maupun melalui aplikasi.
5. Belum semua Badan Usaha / Perusahaan di Provinsi Sulawesi Utara memahami dan mentaati peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku yang berakibat masih terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial maupun pelanggaran terhadap Norma Kerja dan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan.
6. Masih adanya Potensi Konflik dan Ketegangan di wilayah transmigrasi yang disebabkan antara lain karena sengketa terkait status kepemilikan atas tanah yang melibatkan antara masyarakat pemilik lahan, pemerintah daerah, masyarakat pemukiman wilayah transmigrasi, dan/atau pelaku usaha.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. PERENCANAAN STRATEGIS

1. VISI

Untuk mencapai tujuan pembangunan di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Provinsi Sulawesi Utara, sesuai RPJMD Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026, maka Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara 5 (lima) tahun kedepan adalah :

"SULAWESI UTARA MAJU DAN SEJAHTERA SEBAGAI PINTU GERBANG INDONESIA KE ASIA PASIFIK".

2. MISI

Untuk pencapaian Visi tersebut dalam Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, maka diimplementasikan dalam Misi Kedua RPJMD Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 :

"Penguatan Ekonomi yang Bertumpu pada Industri Pertanian, Perikanan, Pariwisata dan Jasa".

3. TUJUAN

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara, maka diperlukan tujuan yang hendak dicapai, yakni sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas Perencanaan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah dan Perusahaan;
2. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif, berdaya saing yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri untuk menuju Sulawesi Utara yang maju dan sejahtera;
3. Meningkatkan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja yang efektif;

4. Meningkatnya pengembangan dan peran kelembagaan Hubungan Industrial yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
5. Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (independent), tidak memihak (fair treatment) dan profesional;
6. Menyiapkan areal permukiman transmigrasi yang didukung aspek perencanaan dan legalitas serta menyiapkan lokasi permukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang.

4. SASARAN

1. Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Daerah dan Perusahaan.
2. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
3. Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja.
4. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki suasana kerja agar lebih kondusif.
5. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.
6. Tersedianya lokasi permukiman transmigrasi yang layak huni, layak berkembang dan layak lingkungan.

5. KEBIJAKAN DAN STRATEGI

Kebijakan yang ditempuh untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Sulawesi Utara adalah:

1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja.

Adapun strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan ini adalah :

- a) Percepatan akreditasi Lembaga Pelatihan milik Pemerintah maupun Swasta ;
- b) Percepatan Penerapan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan mendorong semua lembaga pelatihan untuk

- menerapkan pelatihan berbasis kompetensi mengacu pada kualifikasi dan okupasi;
- c) Peningkatan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja melalui sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja serta penerapannya yang didukung peningkatan jumlah dan kapasitas asesor;
 - d) Pengembangan program pendidikan dan pelatihan vokasi menggunakan kurikulum /modul pelatihan mengacu kepada standar kompetensi yang dikembangkan industri;
 - e) Pelaksanaan uji kompetensi;
 - f) Meningkatkan jumlah dan kapasitas asesor kompetensi dan akreditasi.
 - g) Reformasi Kelembagaan dan Revitalisasi Saran dan Prasarana Balai Latihan Kerja Bitung;
 - h) Penyelenggaraan pelatihan melalui Mobile Training Unit (MTU) agar dapat menjangkau daerah-daerah terpencil di perdesaan.

Strategi tersebut dilaksanakan dengan **Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**, melalui kegiatan:

- a) Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi;
- b) Penyelenggaraan Program Pemagangan Dalam Negeri;
- c) Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK);
- d) Pelatihan Peningkatan Produktivitas bagi Tenaga Kerja di Perusahaan;
- e) Penilaian Kinerja Perusahaan dalam rangka penerimaan penghargaan Sidakarya/Paramakarya;
- f) Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kepelatihan

Indikator Kinerja dari Program ini adalah meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja yang diukur melalui :

- Jumlah Tenaga Kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi
- Jumlah peserta pemagangan dalam Negeri
- Jumlah LPK yang diakreditasi
- Jumlah tenaga kerja diperusahaan yang meningkat produktivitasnya;
- Jumlah perusahaan yang dinilai kinerjanya dalam rangka penerimaan penghargaan Sidakarya/Paramakarya
- Jumlah instruktur dan tenaga kepelatihan yang ditingkatkan kompetensinya

2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.

Adapun strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan ini adalah :

- a) Pemberdayaan masyarakat untuk memasuki pasar tenaga kerja dan penerapan model wirausaha serta pendampingan untuk pemberdayaan usaha mandiri;
- b) Mewujudkan pengendalian penggunaan TKA yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, melalui sistem dan mekanisme kriteria yang ditetapkan dalam kerangka Pasar Bebas AEC;
- c) Peningkatan kualitas penyelenggaraan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja, melalui perluasan informasi dan transparansi kesempatan kerja dan juga akses kepada balai latihan kerja yang didukung dengan sistem rekrutmen dan penempatan yang terpadu dalam kerangka Pasar Bebas AEC;
- d) Peningkatan kesempatan bekerja bagi tenaga kerja dalam negeri melalui sektor formal dan informal dengan mengembangkan informasi pasar kerja dalam dan luar negeri secara terpadu yang dapat memberikan informasi efektif, efisien, terjaga keamanannya, akurat, dan andal dalam kerangka Pasar Bebas AEC;
- e) Meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan penempatan.

Strategi tersebut dilaksanakan dengan **Program Penempatan Tenaga Kerja**, melalui kegiatan :

- a) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja (Pameran Bursa Kerja);
- b) Peningkatan Pembinaan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Calon TKI/TKI Prov. Sulut;
- c) Pemberdayaan dan Pelatihan Tenaga Kerja Sarjana melalui Penugasan Pendampingan Masyarakat;
- d) Pengembangan dan Peningkatan Perluasan Kesempatan Kerja;
- e) Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja;
- f) Peningkatan Pengembangan Pasar Kerja.

Indikator Kinerja dari Program ini adalah meningkatnya penempatan dan perluasan kesempatan kerja melalui fasilitasi penempatan tenaga kerja yang diukur melalui :

- Jumlah pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan

- Jumlah Peserta Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Calon TKI/TKI
- Jumlah tenaga kerja sarana yang melakukan pendampingan masyarakat
- Jumlah pendamping wirausaha baru (petugas lapangan padat karya, petugas lapangan TTG, pemandu wirausaha baru)
- Tersedianya data pencaker dan lowongan kerja di Kab/Kota
- Jumlah perusahaan yang menerapkan analisis jabatan.

3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan.

Adapun strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan ini adalah :

- a) Peningkatan pelatihan bagi pelaku hubungan industrial mengenai teknik teknik negosiasi;
- b) Penyebarluasan hubungan industrial dan penguatan kelembagaan hubungan industrial;
- c) Pemberdayaan pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan;
- d) Peningkatan pemahaman kepada pengusaha, pekerja/SP/SB mengenai tata cara pembentukan LKS Bipartit;
- e) Penetapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria tentang kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial
- f) Peningkatan pemahaman pelaku hubungan industrial mengenai pengupahan
- g) Penetapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria tentang pengupahan , jaminan sosial tenaga kerja , pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi
- h) Peningkatan pemahaman kepada para pelaku hubungan industrial mengenai program jaminan sosial
- i) Peningkatan pelatihan kepada pelaku hubungan industrial mengenai pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- j) Mewujudkan tercapainya Perjanjian Bersama (PB) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Mediator Hubungan Industrial
- k) Peningkatan pembuatan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

Strategi tersebut dilaksanakan dengan **Program Hubungan Industrial**, melalui kegiatan :

- a) Pelatihan Teknik Negosiasi Hubungan Industrial bagi unsur pengusaha dan pekerja;
- b) Peningkatan Kapasitas Pengurus SP/SB;
- c) Penyusunan Upah Minimum Provinsi (UMP);
- d) Sosialisasi Pengupahan;
- e) Pemberdayaan Dewan Pengupahan;
- f) Bimtek Penyusunan Struktur dan Skala Upah;
- g) Sosialisasi Jaminan sosial;
- h) Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan HI;
- i) Bimtek Tata Cara Pembuatan Peraturan Perusahaan/PP;
- j) Bimtek Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama/PKB.

Indikator Kinerja dari Program ini adalah meningkatnya pembinaan hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui persyaratan kerja, kesejahteraan, pengupahan dan penyelesaian hubungan industrial, yang diukur melalui :

- Jumlah pelaku hubungan industrial yang mendapatkan pelatihan teknik negosiasi
- Jumlah pengurus dan anggota SP/SB yang diberdayakan
- Penetapan UMP melalui Peraturan Gubernur
- Jumlah pelaku HI yang mendapatkan pemahaman mengenai pengupahan
- Jumlah anggota dewan pengupahan yang diberdayakan
- Jumlah perusahaan yang mendapatkan pelatihan penyusunan struktur dan skala upah
- Jumlah pekerja/masyarakat yang menjadi peserta BPJS
- Jumlah Perjanjian Bersama (PB) yang dihasilkan oleh Mediator HI dalam Penyelesaian Perselisihan HI
- Jumlah pengusaha yang mendapatkan Bimbingan Teknis Pembuatan Peraturan Perusahaan/PP
- Jumlah pengusaha yang mendapatkan Bimbingan Teknis Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama/PKB.

4. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Adapun strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan ini adalah :

- a) Meningkatkan kuantitas Pengawas Ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan Pengawas Ketenagakerjaan Umum, Spesialis dan PPNS;
- b) Meningkatkan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan melalui bimbingan teknis pemeriksaan dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan bagi Pengawas Ketenagakerjaan;
- c) Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan jamsostek melalui peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma waktu kerja, waktu istirahat, dan pengupahan, norma penempatan tenaga kerja Indonesia di dalam dan luar negeri, norma penggunaan tenaga kerja asing, norma pelatihan kerja, norma hubungan kerja dan kebebasan berserikat, norma jaminan sosial tenaga kerja melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- d) Peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja perempuan sebagai perlindungan fungsi reproduksi dan sosial
- e) Peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja anak sebagai perlindungan hak anak sebagai generasi penerus bangsa untuk mengembangkan minat dan bakatnya serta hak untuk wajib belajar
- f) Meningkatkan kualitas pelayanan dan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja melalui peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma kelembagaan, keahlian dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, norma mekanik, pesawat uap dan bejana tekan, norma konstruksi bangunan, listrik dan penanggulangan kebakaran, norma kesehatan kerja, norma lingkungan kerja dan bahan berbahaya dan penanganan HIV-AIDS di perusahaan serta pengkajian dan penetapan standar K3, pengujian dan pemeriksaan K3, jejaring kerjasama dan peran serta masyarakat bidang K3, promosi dan sosialisasi K3.

Strategi tersebut dilaksanakan dengan **Program Pengawasan Ketenagakerjaan**, melalui kegiatan :

- a) Pemeriksaan Penerapan Norma Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan\anak ;
- b) Bimtek SMK3;
- c) Sosialisasi Kesehatan Kerja;
- d) Sosialisasi HIV/AIDS di tempat kerja;
- e) Pengawasan Norma Kerja di Perusahaan;

- f) Pengawasan Objek Pengujian K3 di perusahaan;
- g) Pengujian Kualitas Lingkungan Kerja di Perusahaan;
- h) Peningkatan derajat kesehatan tenaga kerja;
- i) Peningkatan SDM bidang K3 dan higiene perusahaan.

Indikator Kinerja dari Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, yang diukur melalui :

- Jumlah perusahaan yang menerapkan norma perlindungan tenaga kerja perempuan/anak
- Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kelembagaan, keahlian dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kesehatan kerja
- Jumlah perusahaan yang menerapkan norma waktu kerja, waktu istirahat, pengupahan dan jamsostek
- Jumlah pengujian dan pemeriksaan K3 di perusahaan
- Jumlah perusahaan yang diuji kualitas lingkungan kerjanya
- Jumlah pekerja yang diperiksa derajat kesehatan kerjanya
- Jumlah pekerja yang dilatih K3 dan higiene perusahaan.

5. Peningkatan areal permukiman transmigrasi yang didukung aspek perencanaan dan legalitas serta menyiapkan lokasi permukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang.

Adapun strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan ini adalah :

- a) Perencanaan pembangunan permukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang;
- b) Peningkatan kemandirian masyarakat transmigrasi di kawasan transmigrasi;
- c) Fasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi.

Strategi tersebut dilaksanakan dengan **Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi** serta **Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi** dan melalui kegiatan :

- a) Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi;
- b) Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pematangan;

c) Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi.

Indikator Kinerja dari Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi serta Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi, yang diukur melalui:

- Jumlah warga transmigrasi yang dilatih.
- Jumlah peserta sosialisasi bagi masyarakat setempat untuk mengikuti program transmigrasi.
- Jumlah Kelembagaan Masyarakat PKK, KT, Karang Taruna yang Mandiri di Kawasan Transmigrasi.

TABEL 1
Rencana Strategis Tahun 2021-2026

Instansi : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
Visi : Sulawesi Utara Maju dan Sejahtera Sebagai Pintu Gerbang Indonesia Ke Asia Pasifik.
Misi II : Penguatan Ekonomi yang Bertumpu pada Industri Pertanian, Perikanan, Pariwisata dan Jasa.

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	CARA MENCAPAI TUJUAN/SASARAN	
			KEBIJAKAN	Program
Menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif, berdaya saing yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industry untuk menuju Sulawesi Utara yang maju dan sejahtera	- Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, dengan indicator kinerja sasaran strategis: a. Meningkatnya kompetensi tenaga kerja b. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	1. Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi 2. Tingkat produktivitas tenaga kerja 3. Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut	1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Meningkatkan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja yang efektif	- Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan indicator kinerja sasaran strategis jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.	1. Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi 2. Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut	1. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA
Meningkatnya pengembangan dan peran kelembagaan Hubungan Hubungan Industrial yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif	- Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki suasana kerja agar lebih kondusif, dengan indicator kinerja sasaran strategis: a. Meningkatnya perusahaan yang membentuk Peraturan Perusahaan (PP) / Perjanjian Kerja Bersama (PKB) b. Menurunnya perselisihan Hubungan Industrial (HI) c. Meningkatnya perusahaan yang telah Menyusun stuktur dan skala upah d. Meningkatnya Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang berfungsi	1. Persentase perusahaan yang merupakan tatakelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) 2. Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut	1. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL
Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (independent), tidak memihak (fair treatment) dan profesional	- Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan, dengan indicator kinerja sasaran strategis;	1. Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan 2. Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut	1. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system pengawasan	PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

	<ul style="list-style-type: none"> a. Menurunnya pelanggaran hukum dibidang hukum ketenagakerjaan b. Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan. 		ketenagakerjaan	
Meningkatnya kualitas Perencanaan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah dan Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Daerah dan Perusahaan - Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulawesi Utara 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Persentase kabupaten/kota yang menyusun rencana tenaga kerja 2. Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan kegiatan bimbingan teknis Perencanaan Tenaga Kerja bagi ASN 2. Pelaksanaan kegiatan bimbingan teknis Perencanaan Tenaga Kerja bagi pegawai diperusahaan 	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA
Menyiapkan areal pemukiman transmigrasi yang didukung aspek perencanaan dan legalitas serta menyiapkan lokasi pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang	-Tersedianya lokasi pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak berkembang dan layak lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan 2. Persentase kawasan transmigrasi yang difasilitasi penempatannya 3. Persentase satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembinaanya 4. Rekapitulasi Warga Transmigrasi yang ditempatkan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan areal pemukiman transmigrasi yang didukung aspek perencanaan dan legalitas serta menyiapkan lokasi pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang 	<ul style="list-style-type: none"> - PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI - PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI

B. PERJANJIAN KINERJA/ PENETAPAN KINERJA TAHUN 2024

Berdasarkan perencanaan diatas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara telah menetapkan Kinerja Tahun 2024 dengan melaksanakan Program Kerja dan/atau kegiatan dengan sasaran strategis dan indikator kinerja sebagai berikut :

TABEL 2
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>
1.	Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	71,15
2.	Terbangunnya permukiman transmigrasi dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yg layak	Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan	60%

A. DANA APBD

NO.	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 16.535.857.416
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 83.211.000
3.	Program Hubungan Industrial	Rp. 14.503.058.500
4.	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Rp. 253.859.800
5.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 226.973.000
	Jumlah	Rp. 31.602.959.716

B. DANA APBN

No.	Program	Anggaran
1.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Rp. 2.573.684.000
2.	Program Pembinaan Ketenagakerjaan (HI+Pengawasan+Penta)	Rp. 1.654.581.000
3.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (BLK Ternate)	Rp. 1.963.742.000
4.	Program Dukungan Manajemen (HI+Pengawasan+Penta)	Rp. 355.988.000
	Jumlah	Rp. 6.547.995.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran Kinerja mencakup (1) Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan (2) Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dituangkan dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahunan.

Sedangkan pengukuran tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil Pengukuran Kinerja kegiatan Tahun 2024 sebagaimana dalam Lampiran I.

Adapun penilaian persentase pencapaian Pengukuran Kinerja Kegiatan yang didasarkan atas indikator kinerja dan indikator sasaran dimaksud dengan kategori capaian kerja menurut persentase sebagai berikut :

TABEL 3
Penilaian Persentase Capaian

No.	% Pencapaian Target	Kategori capaian Kerja
1.	85 s/d 100	Sangat berhasil (SB)
2.	70 s/d 84	Berhasil (B)
3.	55 s/d 69	Cukup Berhasil (CB)
4.	0 s/d 54	Tidak Berhasil (TB)

Berdasarkan analisis capaian kinerja terhadap 2 (dua) sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan hasil sebagai berikut :

TABEL 4
Analisis Capaian Kinerja terhadap Sasaran Strategis

NO.	SASARAN STRATEGIS	Jlh IK	SB	B	CB	TB
1.	Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara	1	1	-	-	-
2.	Terbangunnya permukiman transmigrasi dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yg layak	1	-	-	1	-

Uraian analisis capaian kinerja dari 2 (dua) sasaran tersebut di atas sesuai indikator kinerja yang ada adalah sebagai berikut:

1. SASARAN 1

Sasaran meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara merupakan sasaran strategis bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai yang diukur melalui capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan suatu daerah. Hasil Indeks Pembangunan Daerah dapat menjadi tolak ukur sejauhmana hasil pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara untuk selanjutnya dijadikan evaluasi dan penyusunan kebijakan dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Ada 9 (sembilan) Indikator Utama Capaian dalam mengukur Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perencanaan Tenaga Kerja;
2. Penduduk dan Tenaga Kerja;
3. Kesempatan Kerja;
4. Pelatihan dan Kompetensi Kerja;
5. Produktivitas Tenaga Kerja;
6. Hubungan Industrial;
7. Kondisi Lingkungan Kerja;
8. Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja;
9. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dari 9 (sembilan) Indikator Utama terbagi lagi dalam 22 (dua puluh dua) Sub Indikator.

Hasil pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan oleh Kemeterian Ketenagakerjaan RI ini memberikan gambaran hasil pembangunan ketenagakerjaan secara kuantitatif (dalam bentuk angka Indeks) dan juga gambaran secara kualitatif (dalam bentuk Status) pada suatu daerah.

Selanjutnya target dan hasil analisis capaian kinerja sebagaimana dalam tabel berikut ini.

TABEL 5
Analisis Sasaran 1

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %	Ket .
1	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	angka	71,15	69,11	97,13 %	SB

Indikator "Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan"

1. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Capaian/Realisasi Indikator Kinerja Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan mengalami penurunan dari target yang telah ditetapkan, dari target 71,15 terealisasi sebesar 69,11 atau 97,13%. Hal ini disebabkan karena setelah dilakukan Pengukuran Indeks Pembangunan

Ketenagakerjaan oleh Tim Kementerian Ketenagakerjaan terjadi penurunan nilai indeks dan nilai aktual dari Indikator Utama Pelatihan dan Kompetensi Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja.

2. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun sebelumnya

Capaian Indikator Kinerja Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan untuk tahun 2024 sebesar 69,11 turun 3,51 point dari capaian Tahun 2023 sebesar 72,62.

Indikator Utama & Sub Indikator	Indeks			Nilai Aktual	
	2022	2023	Grafik	2022	2023
Perencanaan Tenaga Kerja	9,27	9,48	▲		
Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi	9,27	9,48	▲	92,67	94,83
Penduduk dan Tenaga Kerja	6,11	6,43	▲		
Persentase NEET (15-24 tahun)	0,35	0,50	▲	33,54	30,73
Persentase Anak yang Bekerja (10-17 tahun)	1,91	1,91	▼	1,72	1,81
Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)	2,10	2,23	▲	6,61	6,10
Persentase Setengah Pengangguran	1,75	1,79	▲	6,27	6,05
Kesempatan Kerja	9,05	9,33	▲		
Persentase Tenaga Kerja Formal	3,57	3,75	▲	40,85	41,86
Proporsi LPINP	1,94	1,93	▼	49,43	49,55
Proporsi LPINP Laki-laki	1,47	1,50	▲	49,06	48,31
Proporsi LPINP Perempuan	1,43	1,37	▼	49,98	51,42
Proporsi LPIP	0,63	0,77	▲	89,47	87,17
Pelatihan dan Kompetensi Kerja	12,24	8,02	▼		
Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja	4,50	0,13	▼	20,61	0,28
Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja	6,00	6,00	■	14,06	16,36
Tingkat Lembaga Latihan yang Terakreditasi	1,74	1,89	▲	38,71	42,00
Produktivitas Tenaga Kerja	5,64	4,53	▼		
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	4,67	4,53	▼	83,00	81,00
Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja	0,96	0,00	▼	2,41	(2,19)
Hubungan Industrial	4,25	4,62	▲		
Tingkat PP yang Disahkan	0,17	0,50	▲	5,83	16,66
Tingkat PKB yang Didaftarkan	0,01	0,05	▲	0,58	1,85
Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan	1,63	1,68	▲	81,40	83,92
Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	2,43	2,40	▼	0,28	0,40
Kondisi Lingkungan Kerja	8,72	9,49	▲		
Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan	4,00	4,00	■	91,71	60,62
Tingkat Kecelakaan Kerja	2,88	2,98	▲	0,04	0,01
Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan	1,84	2,51	▲	46,08	62,73
Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja	7,35	7,22	▼		
Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP Per Jam	7,35	7,22	▼	88,23	86,58
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	10,00	10,00	■		
Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	4,00	4,00	■	31,98	158,80
Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif	6,00	6,00	■	62,52	51,69
Provinsi Sulawesi Utara	72,62	69,11	▼		

Hasil pengukuran Indeks Pembangunan Ketengakerjaan Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2024 mengalami penurunan peringkat dari tahun sebelumnya secara nasional, dimana dari 34 (tiga puluh empat) Provinsi se-Indonesia, Provinsi Sulawesi Utara pada Tahun 2024 berada pada peringkat 10 turun 4 point dari peringkat 6 pada Tahun 2023 dan walaupun masih tetap berada pada status "Menengah Atas". Untuk regional Pulau Sulawesi, Provinsi Sulawesi Utara berada di peringkat ketiga dibawah Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tengah.

HASIL IPK SECARA NASIONAL TAHUN 2024

Provinsi	IPK	Peringkat	Status
DKI Jakarta	82,69	1	Tinggi
Kalimantan Timur	79,13	2	Menengah Atas
DI Yogyakarta	76,62	3	Menengah Atas
Sulawesi Selatan	74,48	4	Menengah Atas
Kalimantan Utara	74,28	5	Menengah Atas
Kepulauan Bangka Belitung	72,55	6	Menengah Atas
Sulawesi Tengah	71,47	7	Menengah Atas
Bali	71,11	8	Menengah Atas
Kalimantan Selatan	70,21	9	Menengah Atas
Sulawesi Utara	69,11	10	Menengah Atas
Jawa Barat	68,70	11	Menengah Atas
Maluku Utara	68,27	12	Menengah Atas
Sulawesi Tenggara	67,44	13	Menengah Atas
Sumatera Barat	67,21	14	Menengah Atas
Riau	66,33	15	Menengah Atas
Kalimantan Tengah	65,92	16	Menengah Bawah
Jambi	65,63	17	Menengah Bawah
Sulawesi Barat	65,17	18	Menengah Bawah
Kepulauan Riau	64,98	19	Menengah Bawah
Banten	64,76	20	Menengah Bawah
Aceh	63,33	21	Menengah Bawah
Bengkulu	63,20	22	Menengah Bawah
Gorontalo	61,57	23	Menengah Bawah
Jawa Timur	61,51	24	Menengah Bawah
Lampung	61,21	25	Menengah Bawah
Jawa Tengah	60,76	26	Menengah Bawah
Kalimantan Barat	60,53	27	Menengah Bawah
Nusa Tenggara Barat	60,50	28	Menengah Bawah
Maluku	59,74	29	Menengah Bawah
Sumatera Selatan	56,71	30	Menengah Bawah
Nusa Tenggara Timur	56,36	31	Menengah Bawah
Sumatera Utara	55,97	32	Menengah Bawah
Papua Barat	47,36	33	Rendah
Papua	27,62	34	Rendah

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Renstra Perangkat Daerah

Capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2024 lebih rendah dari target Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan yang terdapat

dalam dokumen RPJMD Provinsi Sulawesi Utara / Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta alternative solusi

Kinerja Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan mengalami penurunan walaupun setelah dipersentasekan masih dalam status sangat baik, dikarenakan karena hal-hal sebagai berikut :

- a. Terjadi penurunan sangat tinggi dari nilai indeks Indikator Utama Pelatihan dan Kompetensi Kerja khususnya pada Sub Indikator Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja (dari 12,24 pada Tahun 2022 menjadi 8,02 pada Tahun 2023) dimana data dukung daya tampung pelatihan dari kegiatan Pelatihan yang berasal dari Disnaker Kabupate/Kota maupun OPD selain Disnaker mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dan beberapa malah tidak tersedia. Penyebab dari turunnya daya tampung pelatihan ini dikarenakan juga karena berkurangnya kegiatan Pelatihan yang dilaksanan Disnaker Kabupaten Kota maupun OPD selain Disnaker akibat adanya efesiensi/pengurangan anggaran.
- b. Terjadi penurunan nilai indeks dari Indikator Utama Produktivitas Tenaga Kerja (dari 5,64 pada Tahun 2022 menjadi 4,53 pada Tahun 2023) khususnya pada Sub Indikator Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja. Hal ini disebabkan adanya penurunan nilai aktual pertumbuhan PDRB per tenaga kerja pada Tahun 2023.

5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sumber Daya sangat diperlukan guna mencapai target kinerja ini, baik itu Sumber Daya Manusia nya yaitu Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota yang memahami dan melakukan pengumpulan data-data teknis yang dibutuhkan dalam penyusunan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan maupun dukungan Sumber Daya dalam hal anggaran sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian kinerja dimaksud.

6. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja

Dalam menunjang Keberhasilan pencapaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK), Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara mengalokasikan dukungan anggaran melalui Program Perencanaan Tenaga Kerja pada Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Sub Kegiatan Penyusunan Recana Tenaga Kerja Makro.

2. SASARAN 2

Sasaran “terbangunnya permukiman transmigrasi dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yg layak” merupakan sasaran strategis Bidang Ketransmigrasian yang hendak dicapai yang menjadi dasar untuk peningkatan kesejahteraan taraf hidup masyarakat transmigrasi di lokasi transmigrasi dan sekitarnya. Permukiman transmigrasi yang ingin dicapai adalah permukiman yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. *Layak Huni*, bila rumah dan jamban keluarga serta sarana prasarana dan lahan tersedia.
2. *Layak Berkembang*, bila lokasi transmigrasi yang memiliki fasilitas untuk pengembangan penduduk, pendidikan, pertanian dan perekonomian.
3. *Layak Usaha*, bila lokasi transmigrasi memiliki tempat usaha untuk mendistribusikan hasil usaha pertanian, peternakan, perikanan dari warga transmigrasi, misal pasar.
4. *Layak Lingkungan*, dalam hal pembukaan lokasi transmigrasi tidak mengganggu lingkungan sekitarnya, misalnya menyebabkan banjir dan tanah longsor untuk lingkungan sekitarnya.

Adapun indikator kinerja program dan kegiatan ini yakni : Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan dengan target 60%.

Selanjutnya target dan hasil analisis capaian kinerja sebagaimana dalam tabel berikut ini.

TABEL 6
Analisis Sasaran 2

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %	Ket
1	Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan	%	60%	38,11%	63,52 %	CB

Indikator “Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan”

1. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Capaian Indikator Kinerja *Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan* dari target sebesar 60% terealisasi sebesar 38,11%, yaitu hasil pengembangan lokasi transmigrasi di Sulut melalui penerbitan Sertifikat Hak Milik untuk Bidang Tanah yang dimiliki warga transmigrasi, dimana terdapat 1.131 Bidang

Tanah di lokasi transmigrasi yang diterbitkan Sertifikat Hak Miliknya dari Target keseluruhan sebesar 2.968 Bidang Tanah di 9 (sembilan) lokasi transmigrasi.

TABEL 9
Analisis Sasaran 2 dan Indikator Kinerja 1

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %	Ket
1	Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan	%	60%	38,11%	63,52 %	CB

2. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun sebelumnya

Capaian Indikator Kinerja *Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan* untuk tahun 2024 tidak mengalami perubahan dibandingkan dengan Tahun sebelumnya sebesar 241 Bidang Tanah yang diterbitkan Sertifikat Hak Miliknya.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Renstra Perangkat Daerah

Dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026, realisasi capaian Indikator Kinerja *Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan* tidak mencapai target, dimana dari Target 60% capaian realisasinya tetap seperti tahun sebelumnya yaitu sebesar 38,11%.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta alternative solusi

Faktor yang menjadi penyebab kegagalan kinerja *Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan* ini adalah dikarenakan tidak adanya dukungan anggaran yang dialokasikan baik di Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara maupun anggaran Pemerintah Kabupaten/Kota untuk Fasilitasi Pembuatan Sertifikat Tanah Warga Transmigrasi oleh Badan Pertanahan Nasional.

5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Data Primer/utama dari Indikator *Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan* menjadi tugas pokok dan fungsi Bidang Ketransmigrasian Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara bersama Kementerian Desa,

Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI untuk bersama-sama melakukan pembinaan pada lokasi transmigrasi agar kedepannya bisa dilepas atau mandiri.

6. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja

Untuk Pencapaian Indikator Kinerja Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan Tahun 2024 tidak tercapai dikarenakan tidak adanya dukungan anggaran baik di Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota dalam hal Fasilitasi Pembuatan Sertifikat Tanah Warga Transmigrasi oleh Badan Pertanahan Nasional

Sedangkan Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan capaian indikator ini di Tahun sebelumnya adalah melalui Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi pada Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan (pada Tahun 2024 alokasi anggaran Program/Kegiatan ini tidak ada dikarenakan efisiensi anggaran).

Lokasi transmigrasi dikatakan telah mandiri bilamana :

- Sudah 5 (lima) tahun atau lebih dalam pembinaan
- Semua fasilitas (sarana/prasarana) sudah terbangun
- Tingkat perekonomian warga transmigrasinya sudah diatas rata-rata.

B. REALISASI ANGGARAN

Adapun alokasi anggaran dan realisasi capaian keuangan untuk Tahun Anggaran 2024 sebagaimana dalam tabel berikut :

1. APBD

TABEL

Realisasi APBD di lingkungan Disnakertrans Prov. Sulut Tahun 2024

NO	URAIAN	PAGU ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN (Rp.)	REALISASI PENYERAPAN		KET
			KEUANGAN	%	
1.	DPA Disnakertrans Prov. Sulut	30.589.421.027,-	28.836.120.106,-	94,27	
2.	DPA UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja	1.109.883.107,-	883.792.276,-	79,63	
3.	DPA UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	753.655.582,-	591.349.703,-	78,46	
	JUMLAH	32.452.959.716,-	30.311.262.085,-	95,91	

2. APBN

TABEL
Realisasi APBN Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan pada
DIPA Disnakertrans Prov. Sulut Tahun 2024

NO	SATKER	PROGRAM / KEGIATAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	
				KEUANGAN	%
1	Ditjen Binalavotas	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Rp 2.573.684.000	Rp 2.555.541.059	99,30
		J U M L A H	Rp 2.573.684.000	Rp 2.555.541.059	99,30
2	Ditjen Binapenta & PKK	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	Rp 283.956.000	Rp 281.396.848	99,10
		Program Dukungan Manajemen	Rp 90.782.000	Rp 88.879.460	97,90
		J U M L A H	Rp 374.738.000	Rp 370.276.308	98,81
3	Ditjen Binwasnaker & K3	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	Rp 270.616.000	Rp 268.146.000	99,09
		Program Dukungan Manajemen	Rp 81.600.000	Rp 81.214.000	99,53
		J U M L A H	Rp 352.216.000	Rp 349.360.000	99,19
4	Ditjen Bina HI & Jamsostek	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	Rp 689.089.000	Rp 688.365.600	99,90
		Program Dukungan Manajemen	Rp 183.606.000	Rp 183.491.400	99,94
		J U M L A H	Rp 872.695.000	Rp 871.857.000	99,90
TOTAL JUMLAH			Rp 4.173.333.000	Rp 4.147.034.367	99,37

Hasil capai kinerja atas pelaksanaan Rencana Kinerja yang telah ditetapkan Tahun 2024 di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara maupun hasil Pencapaian Sasaran atas Kinerja Kegiatan sebagaimana yang dijabarkan dalam Akuntabilitas Kinerja tersebut diatas, serta Realisasi Keuangannya pencapaiannya masih **Sangat Baik untuk Indikator Ketenagakerjaan** dan **Cukup Baik untuk Indikator Ketransmigrasian**. Selanjutnya masih ditemukan adanya beberapa permasalahan dalam pelaksanaan kinerja. Adapun permasalahan yang dihadapi yakni :

- (1) Jumlah Instruktur yang semakin berkurang serta tidak diimbangi dengan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dasar bagi yang berminat untuk menjadi Instruktur.
- (2) Belum semua Kabupaten membentuk Dewan Pengupahan dan LKS Tripartit Kabupaten/Kota.
- (3) Terbatasnya tenaga Pengawas Ketenagakerjaan dan Pegawai Mediator, dibanding jumlah perusahaan yang ada di Sulawesi Utara.
- (4) Peralatan Pelatihan yang ada di UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja yang sudah tidak memadai untuk menunjang kegiatan di *Workshop* karena harus disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan serta kemajuan teknologi saat ini.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut diperlukan tindak lanjut sebagai berikut :

- (1) Telah diusulkan ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai formasi tenaga teknis Fungsional Ketenagakerjaan dan dibuatkan usulan bagi PNS yang berminat untuk mengikuti Diklat Dasar Calon Instruktur.
- (2) Mendorong kepada pemerintah kabupaten/kota untuk segera membentuk Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
- (3) Perlu adanya pengusulan pelatihan teknis fungsional Pegawai Pengawas dan Mediator serta diharapkan kepada Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk tidak memutasikan Pegawai Teknis tersebut ke Instansi lainnya.
- (4) Perlu dialokasikan anggaran untuk perbaikan dan pengadaan terhadap beberapa peralatan pelatihan *yang kekinian* serta menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan untuk menyediakan lokasi magang bagi siswa setelah selesai mengikuti pelatihan dengan mendapatkan fasilitas yang cukup dari perusahaan.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2024 disusun sebagai bahan pertanggungjawaban kinerja selama kurun waktu 1 (satu) tahun anggaran. Disamping itu juga dapat dijadikan sebagai umpan balik dalam penyusunan Rencana Program dan Kegiatan pada Tahun yang akan datang, sehingga pelaksanaan program dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Meskipun secara umum pelaksanaan Program Kegiatan Tahun 2024 dapat dilaksanakan dengan baik, namun disadari masih terdapat beberapa kegiatan belum secara optimal dilaksanakan, untuk itu kedepan akan dilakukan peningkatan kinerja dalam rangka menyelesaikan kegiatan tersebut serta akan mengoptimalkan program-program kegiatan yang telah dituangkan dalam Rencana Kegiatan Tahun 2024 dengan harapan target yang telah ditetapkan akan dicapai bahkan akan melampaui.

Upaya tersebut tentunya perlu didukung oleh komitmen dari semua jajaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara serta Kabupaten/Kota maupun stakeholder yang mempunyai perhatian terhadap persoalan-persoalan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2024 ini dapat bermanfaat dalam pembangunan bangsa dan negara lebih khusus Pembangunan di Provinsi Sulawesi Utara dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Manado, 5 Februari 2025

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA,**



RAHEL R. ROTINSULU, S.STP, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19760920 199511 2 001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **RAHEL R. ROTINSULU, S.STP, M.Si**

Jabatan : **KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

selanjutnya disebut pihak pertama,

Nama : **OLLY DONDOKAMBAY, SE**

Jabatan : **GUBERNUR SULAWESI UTARA**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

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

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

Pihak Kedua,
GUBERNUR SULAWESI UTARA

OLLY DONDOKAMBAY, SE

Manado, Januari 2025

Pihak Pertama,
**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**


RAHEL R. ROTINSULU, S.STP, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19760920 199511 2 001

LAMPIRAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	71,20
2.	Terbangunnya permukiman transmigrasi dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yg layak	Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan	80%

	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp. 17.232.189.284	APBD
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 147.634.400	APBD
3.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 92.244.000	APBD
4.	Program Hubungan Industrial	Rp. 14.503.058.500	APBD
5.	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Rp. 254.183.320	APBD
6.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 220.550.290	APBD
7.	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Rp. 15.000.000	APBD
8.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 15.000.000	APBD
9.	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp. 24.976.600	APBD

	Program	Anggaran	Keterangan
10.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Rp. 1.160.631.000	APBN
11.	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	Rp. 1.273.568.000	APBN
12.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (BLK Ternate)	Rp. 2.427.645.000	APBN

Pihak Kedua,
GUBERNUR SULAWESI UTARA

OLLY DONDOKAMBAY, SE

Manado, Januari 2025
Pihak Pertama,
**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**


RAHEL R. ROTINSULU, S.STP, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19760920 199511 2 001



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA
**DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI DAERAH**

JL.17 Agustus Rike Telp. 0431-852833, 853080 Manado 95119
http://www.sulutprov.go.id, e-mail : disnakertrans@sulut.go.id

**PENGUKURAN KINERJA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA
TAHUN 2024**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2024
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	71,15	69,11 (97,13%)
2.	Terbangunnya permukiman transmigrasi dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yg layak	Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan	60%	38,11 % (1.131 Bidang Tanah di lokasi transmigrasi yang diterbitkan Sertifikat Hak Miliknya dari Target keseluruhan sebesar 2.968 Bidang Tanah)

Manado, 10 Januari 2025

KEPALA DINAS,



RAHEL R. ROTINSULU, S.STP, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19760920 199511 2 001