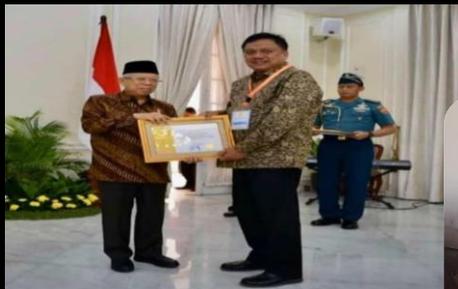




RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

TAHUN 2021 - 2026



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH

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

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
KATA PENGANTAR	ii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA	
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	9
2.2 Sumber Daya	11
2.3. Kinerja Pelayanan SKPD	13
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	16
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA	
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan	22
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026	22
3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun 2020-2024	30

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	37
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis	38
BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA	
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	40
BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA	
5.1. Visi	41
5.2. Misi	41
5.3. Strategi dan Kebijakan	41
BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	56
BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA.....	64
BAB VIII. PENUTUP	67

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, sebab atas bimbingan dan kemampuan yang diberikanNya, maka penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara tahun 2016 – 2021 telah rampung diselesaikan.

Selanjutnya kami menyadari 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. Atas semuanya itu kami ucapkan terima kasih.

Demikianlah penyampaian Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara ini dibuat, kiranya dapat memberi kontribusi bagi kinerja pemerintah di Provinsi Sulawesi Utara.

Manado, Juni 2021

KEPALA DINAS,



Ir. ERNY B. TUMUNDO, M.Si

PEMBINA UTAMA MADYA

NIP. 19630601 198903 2 012

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. 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, penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, 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 berdikari, berdaya saing dan berkepribadian di Provinsi Sulawesi Utara.

Sasaran pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Provinsi Sulawesi Utara melalui : 1) Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, 2) Peningkatan kualitas pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, 3) Pengelolaan kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial, 4) Peningkatan Penerapan Pengupahan, 5) Peningkatan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 6) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan HI, 7) Peningkatan Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan, 8) Peningkatan Penerapan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di perusahaan 9) Peningkatan Kualitas Pelayanan Pengelolaan K3 di perusahaan, 10) Fasilitasi Penetapan Kawasan Transmigrasi dan Pembinaan Pemukiman Transmigrasi. 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) khususnya di era Revolusi Industri

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

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dimana sebagai salah satu pelaku pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta dengan memperhatikan tugas Pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom dan kecenderungan dinamika perubahan lingkungan strategis, serta Permendagri No. 86 Tahun 2017, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara menyusun suatu dokumen perencanaan berupa Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 adalah panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk 5 (lima) tahun ke depan, yang berisi upaya-upaya pembangunan ketenagakerjaan yang dijabarkan dalam bentuk program / kegiatan, indikator, target, sampai dengan kerangka kelembagaan, kerangka regulasi dan kerangka pendanaanya.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara berfungsi sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian agar pembangunan dapat berjalan secara lebih sistematis, komprehensif dan tetap fokus pada pemecahan masalah-masalah mendasar yang dihadapi Provinsi Sulawesi Utara khususnya di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Tahapan / proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai berikut :

1. Persiapan, meliputi proses :
 - Pembentukan SK Tim Penyusun Renstra
 - Orientasi tim kerja
 - Penyusunan agenda tim kerja
 - Penyiapan data / informasi yang diperlukan dalam penyusunan Renstra
2. Penyusunan rancangan Renstra, meliputi proses :
 - Penyusunan rancangan yang mengacu pada rancangan awal RKPD Kabupaten dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara
 - Evaluasi program dan kegiatan tahun sebelumnya
 - Memecahkan masalah yang dihadapi
 - Usulan program/kegiatan masyarakat
3. Pelaksanaan Forum SKPD, meliputi proses :
 - Penyelarasan program / kegiatan
 - Penajaman indikator dan target kinerja
 - Penyesuaian pendanaan program dan kegiatan
4. Penetapan Renstra, meliputi proses :
 - Penyempurnaan rancangan Renstra
 - Verifikasi rancangan Renstra
 - Pengesahan
 - Penetapan

Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan Dokumen-dokumen Perencanaan lainnya, antara lain:

1. Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dengan RPJM Provinsi Sulawesi Utara adalah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara berpedoman pada RPJM Provinsi sebagai dokumen perencanaan berwawasan 5 (lima) tahunan :

- Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai dokumen teknis penjabaran RPJMD Provinsi
 - Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara memuat Visi, Misi, Arah Kebijakan Teknis dan Indikasi rencana program setiap bidang kewenangan dan atau fungsi tugas pemerintahan untuk jangka waktu tertentu yang disusun dan dikoordinasikan dengan BAPPPEDA
2. Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dengan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah Renstra sebagai acuan penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang disusun sebagai dokumen Rencana Kerja Tahunan yang merupakan kompilasi rencana kerja bidang teknis setiap tahun anggaran.

Selanjutnya juga Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif, memuat program-program pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara maupun dengan mendorong peran aktif masyarakat untuk kurun waktu tahun 2021-2026, dengan penekanan pada pencapaian sasaran prioritas nasional dan RPJMD Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026.

1.2. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri;
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Penyusunan RPJPD, RPJMD dan RKPD.
12. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2014-2034;
13. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 4 Tahun 2021 tentang RPJMD Tahun 2021-2026;
14. Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara;
15. Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 65 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara;

16. Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 43 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 65 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara;
17. Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara;
18. Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Tahun 2021 tentang Tim Penyusun RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021-2026.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

1.3.1. MAKSUD

Menyediakan tolak ukur dan alat bantu bagi unit-unit kerja yang ada pada lingkungan SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara secara konsekuen dan konsisten menyelenggarakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi.

1.3.2. TUJUAN

Tujuan penyusunan dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 yaitu :

- a. Tersedianya suatu dokumen strategik dan komprehensif;
- b. Untuk lebih memantapkan terselenggaranya kegiatan dalam mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam RPJMD;
- c. Sebagai pedoman/acuan perencanaan yang konsisten sesuai dengan kebutuhan daerah dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- d. Memudahkan pemangku kebijakan dan instansi terkait dalam koordinasi pelaksanaan program dan kegiatan di bidang

ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian baik provinsi maupun Kabupaten/Kota.

- e. Merupakan komitmen bersama dalam melaksanakan program-program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian.
- f. Merumuskan kebijakan dan program strategis guna meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

- 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi
- 2.2 Sumber Daya
- 2.3. Kinerja Pelayanan SKPD
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan
- 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Sulawesi Utara tahun 2021-2026
- 3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Ri Tahun 2020-2024

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

5.1. Visi

5.2. Misi

5.3. Strategi dan Kebijakan

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

BAB VIII. PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

2.1.1 Tugas Pokok

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara adalah sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 3 Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 59 Tahun 2016 yakni membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi.

2.1.2 Fungsi

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara melaksanakan 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 pimpinan.

2.1.3 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara, Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 65 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara serta Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 43 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor

65 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara, 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 Kepegawaian dan Hukum
 - Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - 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; dan
 - Seksi Perlindungan Tenaga Kerja ke Luar Negeri dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja:
 - Seksi Persyaratan Kerja
 - Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
 - Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, terdiri dari :
 - Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
 - Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan
 - Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.
- e. Bidang Ketransmigrasian, terdiri dari :
 - Seksi Penyiapan Permukiman
 - Seksi Penempatan Transmigrasi
 - Seksi Pembinaan Usaha Ekonomi Sosial Budaya.

- 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.

2.2. 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 2020** berjumlah **118 pegawai**, yang terdiri dari :

1. Pejabat Struktural

a. Eselon II	:	1	Orang
b. Eselon III	:	7	Orang
c. Eselon IV	:	<u>18</u>	<u>Orang</u>
J u m l a h :		26	Orang

2. Pendidikan

a. S3	:	-	Orang
b. Pasca Sarjana (S2)	:	8	Orang
c. Sarjana (S1)	:	86	Orang
d. Sarjana Muda/Akademi/DIII:		6	Orang
a. DII	:	-	Orang
b. S L T A / SMK	:	16	Orang
c. S L T P	:	1	Orang
d. SD	:	<u>1</u>	<u>Orang</u>
J u m l a h :		118	Orang

3. Kepangkatan

a. Golongan IV	:	24	Orang
b. Golongan III	:	86	Orang
c. Golongan II	:	8	Orang

d. Golongan I : _____ - Orang
Jumlah : 118 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 : 20 Orang
 2. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja : 14 Orang
 3. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial : 8 Orang
Tenaga Kerja
 4. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan : 25 Orang
 5. Bidang Ketransmigrasian : 9 Orang
 6. UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja : 25 Orang
 7. UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja : 17 Orang
- Jumlah : 118 Orang**

Dengan melihat kondisi kepegawaian ini, dibandingkan dengan pegawai yang akan memasuki masa pensiun pada Tahun 2021-2022, maka Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada saat Renstra ini disusun kurang mendukung untuk pencapaian target kinerja pada Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026.

Sarana dan Prasarana yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara :

TAHUN	U R A I A N	VOLUME	KET.
2021	I. Bangunan Gedung		
	a. Gedung Kantor :		
	- Disnakertrans	1 Unit	Cukup
	- Disnakertrans (HIP)	1 Unit	Cukup
	- UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	1 Unit	Cukup
	- UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja	1 Unit	Cukup
	- Balai Transmigrasi	1 Unit	Cukup
	b. Rumah Dinas :		
- Kopel (Bitung)	41 Unit	Cukup	
- Non Kopel (Manado)	6 Unit	Cukup	

	II. Kendaraan/alat angkut a. Roda 2 (dua) b. Roda 4 (empat) : - Disnakertrans - UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja - UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja	2 Unit 2 Unit 1 Unit 1 Unit	Cukup Cukup Cukup Cukup
	III. Alat-alat a. Alat besar b. Alat bengkel dan alat ukur c. Alat kantor dan rumah tangga d. Alat studio e. Alat kedokteran f. Alat laboratorium	23 buah 185 buah 534 buah 7 buah 17 buah 12 buah	Cukup Cukup Cukup Cukup Cukup Cukup

2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Secara garis besar pencapaian sasaran program / kegiatan yang terdapat dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2016 – 2021 cukup memuaskan. Dimana sebagian besar realisasi dari target kinerja program / kegiatan yang direncanakan telah mencapai target bahkan ada yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahunnya. Antara lain program / kegiatan :

- Jumlah Perusahaan yang menerapkan peran dan fungsi kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan
- Jumlah peserta pemagangan dalam dan luar negeri
- Jumlah perusahaan yang memenuhi norma pekerja perempuan.

Walaupun terdapat juga realisasi program / kegiatan yang mengalami penurunan akibat keterbatasan anggaran yang tersedia dan minimnya sumber daya manusia yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara karena masuk masa purnabakti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut ini.

Tabel T-C.23
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah
Provinsi Sulawesi Utara

No.	Aspek/Fokus/Bidang Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Target Dan Capaian									
		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
4.	PENGANGGURAN	6,8%	7 %	6,8%	7,18%	6,75%	6,86%	6,70%	6,25%	6,65%	5,57%
4.1	Ratio Penduduk yang Bekerja	57,22%	56%	57,22%	92,86%	57,60%	93,13%	58,31%	93,75 %	58,45%	94,43%
4.2	Ratio Partisipasi Angkatan Kerja	63,31%	62,05%	63,31%	60,85%	63,41%	63,01%	62,79%	63,87 %	63,25%	64,41%
5.	KETENAGAKERJAAN										
5.3	Pencari kerja yang sudah ditempatkan	25%	25%	25%	21%	26%	21%	30%	33 %	35%	67% (670 orang)
5.4	Angka penyelesaian kasus hubungan industrial	50 kasus yang diselesaikan	50 kasus yang diselesaikan	50 kasus yang diselesaikan	47 kasus yang diselesaikan	60 kasus yang diselesaikan	57 kasus yang diselesaikan	80 kasus yang diselesaikan	189 kasus yang diselesaikan	100 kasus yang diselesaikan	50 kasus yang diselesaikan
	KETRANSMIGRASIAN										
1	Persentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya (Kepala Keluarga)	58,1 % (230 KK)	58,1 % (230 KK)	61,9 % (245 KK)	61,9 % (245 KK)	62,6 % (248 KK)	62,6 % (248 KK)	67,2 % (266 KK)	67,2 % (266 KK)	67,2 % (266 KK)	67,2 % (266 KK)

Tabel T-C.24.
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah
Provinsi Sulawesi Utara

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-2016-2020					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-2016-2020					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	7,506,012,000	10,643,459,591	7,562,210,648	9,681,070,000	3,532,446,448	7,407,507,075	10,561,803,610	7,370,434,386	9,380,823,561	3,505,495,537	99%	99%	97%	97%	99%	-17%	-17%

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN

Analisa situasi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara menggunakan SWOT analysis dengan melibatkan stakeholder terkait diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Analisa Faktor Lingkungan Internal

Faktor Internal	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
SDM	- Adanya aparatur Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Pegawai Mediator, Pegawai Pengantar Kerja dan Instruktur	- Belum semua Kabupaten/Kota memiliki Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan pegawai Mediator dan Pegawai Pengantar Kerja - Umumnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Pegawai Mediator, Pegawai Pengantar Kerja dan Instruktur sudah akan memasuki masa pensiun
Dana	- Sumber pendanaan kesehatan berasal dari dana APBD, APBN, dan jumlahnya meningkat setiap tahunnya	- Dana APBN yang ada telah ditentukan penggunaannya dari Pusat sehingga tidak dapat disesuaikan dengan kebutuhan daerah. - Alokasi anggaran melalui APBD masih minim.

Sarana dan prasarana	Sarana dan prasarana yang tersedia telah memadai	- Penyebaran sarana yang belum merata - Prasarana Peralatan yang ada masih banyak yang manual.
Organisasi/ Kelembagaan	Adanya Struktur Organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi	- Kualitas Sumber daya manusia yang ditempatkan belum sesuai dengan tuntutan kelembagaan - Sering terjadi mutasi

b. Analisa Faktor Lingkungan Eksternal

Faktor Eksternal	Peluang (O)	Ancaman (T)
Ekonomi	Pertumbuhan ekonomi di Provinsi Sulut mengalami peningkatan sebagai akibat terbukanya daerah sulut bagi peluang investasi serta berkembangnya industri Pariwisata	- Meningkatnya migrasi tenaga kerja dari Provinsi lain masuk ke Provinsi Sulawesi Utara, sehingga banyak tenaga kerja lokal yang kalah saing dengan tenaga kerja luar. - Adanya pencari kerja lokal yang hanya suka bekerja di sektor formal ataupun memilih-milih lapangan pekerjaan sehingga tidak mendapatkan pekerjaan dan

		<p>berakibat bertambahnya angka pengangguran.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum semua perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh lebih dari 50 orang membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit. - Meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) - Meningkatnya kecelakaan kerja - Meningkatnya pelanggaran norma ketenagakerjaan, antara lain : jam kerja, upah lembur dan keikutsertaan dalam Jamsostek.
Kebijakan	<p>Adanya komitmen pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pembangunan</p> <p>Digalakkannya praktik Good Goovernance yang memacu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pembangunan daerah tidak berwawasan ketenagakerjaan sehingga mengakibatkan tingginya angka penganguran di daerah. - Pihak swasta cenderung melakukan kemitraan dengan

	peningkatan kemitraan antara pemerintah, masyarakat dan dunia usaha.	orientasi pada profit perusahaan
SOSIAL	<p>Terbukanya peluang lapangan kerja yang luas baik sektor formal maupun sektor informal.</p> <p>Adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)</p> <p>Adanya keinginan masyarakat setempat untuk ikut Program Penempatan Transmigrasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lowongan pekerjaan terbatas pada jabatan-jabatan tertentu tidak secara keseluruhan - Meningkatnya perselisihan hubungan industrial, - Meningkatnya kerawanan kecelakaan kerja - Meningkatnya pekerja anak dibawah umur yang dipekerjakan - Kurangnya jiwa kewirausahaan bagi pencari kerja. -Belum semua perusahaan mewajibkan pekerjanya masuk menjadi peserta Jamsostek. - Semakin berkurangnya lahan untuk dijadikan Pembangunan Transmigrasi Baru

	Meningkatnya umur harapan hidup di masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> - Banyaknya Tuntutan Ganti Rugi Tanah terhadap lahan pembangunan transmigrasi. - Peningkatan usia lanjut di masyarakat menyebabkan usia batas pensiun semakin lama.
TEKNOLOGI	<p>Kemajuan IPTEK</p> <p>Tersedianya data ketenagakerjaan secara online</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Masih adanya tenaga kerja atau pencari kerja lokal yang belum menguasai Teknologi Informasi. - Terinformasinya lowongan pekerjaan kepada Pekerja/Pencari Kerja dari Provinsi lainnya. - Data yang disampaikan oleh Dinas Kabupaten/Kota tidak akurat, bahkan ada sama sekali yang tidak menyampaikan.
LINGKUNGAN	UMP Provinsi Sulawesi Utara lebih tinggi dari UMP Provinsi sekitarnya	<ul style="list-style-type: none"> - Masih kurangnya tingkat produktivitas tenaga kerja lokal

		- Mobilitas tenaga kerja dari Provinsi sekitar ke Provinsi Sulawesi Utara
--	--	---

ANALISA SWOT

Strategi SO : Mengoptimalkan segala sumber daya ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian serta memanfaatkan peluang yang ada untuk mewujudkan tenaga kerja dan warga transmigrasi yang berbudaya, berdaya saing dan sejahtera.

Strategi WO : Meningkatkan Tenaga Kerja/Pencari Kerja melalui pelatihan dan memanfaatkan segala peluang yang ada

Strategi ST : Memaksimalkan segala sumber daya ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian yang ada dan meminimalisasi segala ancaman untuk mewujudkan tenaga kerja dan warga transmigrasi yang berbudaya, berdaya saing dan sejahtera.

Strategi WT : Memaksimalkan Peningkatan SDM Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian untuk memberdayakan Tenaga Kerja/Pencari Kerja dan serta warga transmigrasi sehingga dapat menekan ancaman eksternal yang ada.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN

Dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berikut ini beberapa permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara, meliputi:

- (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.
- (5) Belum memadainya sarana serta prasarana asrama untuk menampung siswa dari luar daerah karena target peserta pelatihan adalah seluruh Provinsi Sulawesi Utara.

3.2 TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA TAHUN 2021-2026

3.2.1. VISI

Dalam Tahun periode 2021-2026, Visi Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara adalah "*SULAWESI UTARA MAJU DAN SEJAHTERA SEBAGAI PINTU GERBANG INDONESIA KE ASIA PASIFIK*", sehingga

diharapkan seluruh stakeholder di Provinsi Sulawesi Utara bekerjasama mengoptimalkan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk meningkatkan dan mewujudkan seluruh masyarakat Sulawesi Utara lebih sejahtera.

Visi 2021-2026 ini mengacu pada Visi Nasional dalam RPJMN (tegak lurus) dan arahan tahapan pelaksanaan untuk pencapaian Visi Pembangunan Sulawesi Utara dalam RPJPD 2005-2025. Dalam konteks pembangunan Sulawesi Utara, Visi ini menggambarkan arah yang jelas tentang kondisi masa depan yang akan dicapai 5 (lima) tahun mendatang, sekaligus menjawab permasalahan pembangunan daerah dan/atau isu strategis yang perlu diselesaikan dalam jangka menengah. Aktualisasi pokok-pokok visi tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Maju

Ukuran “Maju” ditunjukkan oleh:

1. Kemampuan untuk menjamin Pemberdayaan Pembangunan Pertanian, Peternakan, Perkebunan, Perikanan dan Kelautan, Pariwisata dan jasa Sebagai Sumber Ketahanan Ekonomi daerah.
2. Kemampuan untuk meningkatkan kapasitas penerimaan dan pembiayaan pembangunan dan mengoptimalkan belanja daerah bersumber dari sumber daya lokal sehingga mengurangi ketergantungan sumber daya dari luar daerah.
3. Kemampuan masyarakat dalam beradaptasi dengan kemajuan IPTEK/Digitalisasi dalam berbagai bidang.
4. Memiliki Litbang yang handal.
5. Terbentuknya Reformasi Birokrasi dan Revolusi Mental.

b. Sejahtera

Ukuran “Sejahtera” ditunjukkan oleh:

1. Kemampuan menanggulangi kemiskinan, pengangguran serta penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial.
2. Kemampuan meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, cerdas dan sehat serta mampu memiliki daya saing.
3. Kemampuan beradaptasi dengan kebiasaan baru pasca pandemi COVID-19.

c. Pintu Gerbang Indonesia ke Asia Pasifik

Ukuran "Pintu Gerbang Indonesia ke Asia Pasifik" ditunjukkan oleh:

1. Kesiapan untuk membangun sarana, prasarana, infrastruktur dan konektivitas yang merata dan berkeadilan dalam koridor ketahanan lingkungan hidup menuju pembangunan berkelanjutan.
2. Pelabuhan Hub Internasional Bitung sebagai pintu ekspor/impor ke Asia dan Pasifik.
3. Kesiapan kebijakan, sumberdaya manusia sebagai tujuan wisata dunia, tujuan MICE (Meeting, Incentives, Conference and Exhibition), tujuan studi, pengembangan ilmu dan teknologi.
4. Kemampuan pemerintah membangun jaringan kerjasama regional, bilateral dan internasional untuk mendukung peningkatan kemampuan daerah.
5. Implementasi Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

3.2.2. MISI

Upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi pembangunan daerah Sulawesi Utara Tahun 2021-2026, telah dirumuskan Misi dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis, baik eksternal dan internal yang mempengaruhi kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang ada dalam pembangunan Sulawesi Utara. Misi Pembangunan Sulawesi Utara 2021-2026 yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas Manusia Sulawesi Utara;
2. Penguatan Ekonomi yang Bertumpu pada Industri Pertanian, Perikanan, Pariwisata dan Jasa;
3. Pembangunan Infrastruktur dan Perluasan Konektivitas;
4. Pembangunan Daerah yang Berkelanjutan;
5. Pemerintahan yang Baik dan Bersih Didukung oleh Sinergitas Antar Daerah.

Masing-masing Misi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Manusia Sulawesi Utara

Misi ini mengarah pada kualitas dan daya saing sumberdaya manusia, semakin berkepribadian, berdaya saing dan berkualitas tercermin dari

meningkatkan akses pendidikan yang berkualitas pada semua jenjang pendidikan dengan memberikan perhatian lebih pada penduduk miskin, sekaligus meningkatnya rata-rata lama sekolah dan manajemen pendidikan yang memperhatikan kompetensi dan profesionalitas guru agar sesuai dengan SPM pendidikan. Selain itu, diupayakan peningkatan akses dan kualitas pelayanan kesehatan, terutama kepada para ibu, anak, remaja dan lansia, meningkatnya pelayanan gizi masyarakat yang berkualitas, peningkatan efektivitas pencegahan dan pengendalian (promotif dan preventif) penyakit dan penyehatan lingkungan yang membentuk sistem kesehatan yang optimal, serta berkembangnya jaminan kesehatan. Didukung dengan kualitas manusia yang menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi didukung dengan kelitbangan yang handal. Era globalisasi yang semakin terbuka menuntut kualitas sumberdaya manusia yang mampu berdaya saing secara kompetitif dalam kompetensi dan kualifikasi.

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

Misi kedua ini adalah untuk mengarahkan kebijakan program Perekonomian daerah Sulawesi Utara dengan kegiatan-kegiatan ekonomi dalam pendekatan kewilayahan (perdesaan / perbatasan / daerah tertinggal), sektor unggulan (pertanian, Perikanan, Pariwisata dan jasa), pelaku (usaha mikro dan kecil), atau karakter aktivitas ekonomi (tradisional). Didukung dengan keberadaan KEK Industri dan KEK Pariwisata. Melalui misi ini Sulawesi Utara akan menuju pada transformasi ekonomi yang bertumpu pada sektor unggulan daerah dengan peningkatan produksi, akumulasi nilai tambah melalui industri pengolahan yang didukung dengan Distribusi, logistik dan transportasi sampai pada pasar yang baik dan memadai. Hal ini akan memberikan daya ungkit untuk menyiapkan destinasi Pariwisata di Sulawesi Utara yang lebih menarik. Program Operasi Daerah Selesaikan Kemiskinan (ODSK) tetap dilanjutkan untuk percepatan penurunan Tingkat Kemiskinan dan Tingkat Pengangguran, serta mendorong PDRB perkapita yang tinggi.

3. Pembangunan Infrastruktur dan Perluasan Konektivitas

Misi ketiga ini dikembangkan untuk memperkuat posisi geografis (geoposisi) Sulawesi Utara yang berbatasan dengan negara Filipina dan berada pada ALKI II dan ALKI III ditunjang dengan penetapan pelabuhan Bitung sebagai hub internasional serta Bandara Internasional Sam Ratulangi sebagai Hub. Kondisi ini mengokohkan Sulawesi Utara sebagai wilayah prioritas dalam pengembangan pembangunan yang berorientasi global khususnya ke Asia Timur dan pasifik sebagai Super Hub. Hal ini akan menentukan untuk mewujudkan Pintu Gerbang yang didukung dengan ketersediaan Infrastruktur yang memadai untuk menghubungkan kawasan produksi dengan kawasan Industri, mempercepat akses ke kawasan pariwisata, mendorong lapangan kerja baru, dan mempercepat peningkatan nilai tambah perekonomian masyarakat. Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Kawasan Pariwisata mengacu pada Dokumen Perencanaan yang dihasilkan melalui Integrated Planning Infrastruktur dan Pariwisata.

4. Pembangunan Daerah yang Berkelanjutan

Misi keempat ini mengarahkan kebijakan pembangunan daerah Sulawesi Utara agar dalam Penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan memperhatikan prinsip pembangunan berkelanjutan yang telah tertuang dalam komitmen SDGs. Semua urusan pembangunan harus mengakomodir asas pembangunan berkelanjutan, pembangunan ekonomi hari sejalan dengan juga menjaga kelestarian bumi. Kondisi ini akan ditunjukkan dengan peningkatan indeks kesesuaian pemanfaatan ruang dan indeks Kualitas Lingkungan Hidup.

5. Pemerintahan yang Baik dan Bersih Didukung oleh Sinergitas Antar Daerah

Misi kelima ini untuk mendukung percepatan implementasi reformasi birokrasi secara optimal dan sinergitas antar daerah (Pusat-Provinsi-Kabupaten/Kota). Pada periode sebelumnya telah terwujud tata kelola pemerintahan Sulawesi Utara yang membaik, dalam periode kedepan ini reformasi birokrasi diharapkan semakin diperluas bersama-sama Provinsi dan Kabupaten/Kota. Reformasi birokrasi kedepan diharapkan bertumpu

pada 3 (tiga) dimensi utama yaitu pelayanan publik yang semakin dinamis, efektifitas dan efisiensi manajemen pemerintahan, kapasitas kelembagaan, serta manajemen sumberdaya manusia aparatur yang semakin baik. Hal ini akan didukung dengan proses perencanaan, penganggaran, serta evaluasi pembangunan yang akuntabel. Kualitas tata kelola pemerintahan yang baik didukung dengan reformasi Birokrasi, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mendukung keberhasilan pembangunan dan peningkatan sinergitas antar Kabupaten/Kota se-Provinsi Sulawesi Utara bahkan mengoptimalkan kerjasama antar daerah.

3.2.3. PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH

Dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Pembanguna Daerah yang diuraikan diatas, maka ditetapkan prioritas Pembangunan Daerah pada tahun 2021- 2026 adalah sebagai berikut:

1. Pemulihan ekonomi dan Reformasi sosial dampak Pandemi COVID-19.
2. Pembangunan konektivitas (menunjang pariwisata, perdagangan dan jasa, serta dukungan fasilitas pertunjukan untuk seni, budaya dan olahraga).
3. Meningkatkan sarana pendidikan yang layak dan adaptif teknologi, serta dukungan bagi generasi milenial agar memiliki karakter budaya dan intelektualitas yang mumpuni.
4. Meningkatkan soliditas dan peran tokoh agama untuk menjaga harmonisasi kerukunan yang telah terbina sangat baik.
5. Melanjutkan dan meningkatkan program Operasi Daerah Selesaikan Kemiskinan yang terbukti efektif dan berhasil.
6. Melanjutkan dan meningkatkan kualitas sektor pariwisata yang terbukti berhasil dan jadi role model nasional, serta dukungan bagi UMKM, ekonomi kreatif, pelaku usaha dan sektor riil.
7. Percepatan pengembangan kawasan ekonomi khusus dan pusat pertumbuhan ekonomi baru yang akan menciptakan multiplier effect dan lapangan kerja yang luas. (KEK Industri Bitung, KEK Pariwisata Likupang, dan Kawasan Industri Bolaang Mongondow (KIMONG)).

8. Memperbanyak fasilitas pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Umum Daerah di tiap Kabupaten Kota, serta peningkatan kapasitas tenaga medis.
9. Iklim investasi dan usaha yang makin kondusif dengan kemudahan regulasi dan sistem perizinan yang tetap berpihak pada lingkungan hidup dan pembangunan berkelanjutan.
10. Percepatan transformasi digital dalam pelayanan publik, regulasi yang mendorong pertumbuhan ekonomi digital serta dukungan pembiayaan ekosistem digital agar Sulut lebih maju sebagai smart province.

3.2.4. TUJUAN DAN SASARAN

Dalam rangka pencapaian Visi dan Misi pembangunan daerah Sulawesi Utara lebih terarah dalam implementasinya kedepan, maka visi dan misi tersebut dijabarkan secara operasional dalam tujuan dan sasaran disertai dengan indikator kinerjanya. Penjabaran tujuan dan sasaran pembangunan daerah Sulawesi Utara tahun 2021-2026 diuraikan sebagai berikut:

1. Misi 1 : Peningkatan Kualitas Manusia Sulawesi Utara

Misi ini memiliki tujuan Meningkatkan kualitas dan daya saing Sumber Daya Manusia yaitu Sumber Daya Manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter, dengan sasaran Meningkatnya Derajat Kualitas Sumber Daya Manusia. Tujuan dan sasaran ini diukur dengan menggunakan indikator meningkatnya Indeks Pembangunan Manusia dan Indeks Pembangunan Gender (IDG).

2. Misi 2 : Penguatan Ekonomi yang Bertumpu pada Industri Pertanian, Perikanan, Pariwisata dan Jasa

Misi kedua bertujuan untuk Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas, dengan sasaran Meningkatnya Derajat Ekonomi Masyarakat. Dengan 4 (empat) indikator kinerja yaitu meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi, semakin kecilnya Indeks Gini (Gini

Ratio), dan penurunan Persentasi Angka Kemiskinan, serta peningkatan PDRB Sub Sektor Pariwisata.

3. Misi 3 : Pembangunan Infrastruktur dan Perluasan Konektivitas

Misi Ketiga memiliki tujuan Terbangunnya Infrastruktur dan konektivitas yang memadai dengan sasaran Meningkatnya Infrastruktur Dan Konektivitas. Tujuan dan sasaran ini diukur dengan Indikator kinerja peningkatan Indeks Infrastruktur.

4. Misi 4 : Pembangunan Daerah yang Berkelanjutan

Misi keempat memiliki tujuan Terwujudnya Pengarusutamaan pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan, dengan sasaran Meningkatnya Pembangunan Yang Berkelanjutan Dan Berwawasan Lingkungan. Dimana Tujuan dan Sasaran ini diukur dengan indikator kinerja peningkatan Indeks Indeks kesesuaian pemanfaatan ruang dan Indeks Kualitas Lingkungan Hidup.

5. Misi 5 : Pemerintahan yang Baik dan Bersih Didukung oleh Sinergitas Antar Daerah

Misi Kelima bertujuan Meningkatkan Efektifitas Dan Efisiensi Birokrasi serta sinergitas antar daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, dengan sasaran Meningkatnya Kapasitas Tata Kelola Pemerintahan. Tujuan dan sasaran ini diukur dengan 4 (empat) indikator kinerja yaitu Opini BPK, Nilai Akuntabilitas Pemerintah (SAKIP), Indeks Reformasi Birokrasi dan Kualifikasi Penilaian Penerapan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara Menuju Kategori IV.

Tabel. Tujuan dan Sasaran Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tahun 2021-2026

MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL		TARGET CAPAIAN					KONDISI AKHIR
					2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Peningkatan Kualitas Manusia Sulawesi Utara	Meningkatkan kualitas dan daya saing Sumber Daya Manusia yaitu Sumber Daya Manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter	Meningkatnya Derajat Kualitas Sumber Daya Manusia	Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	Angka	72,93	72,93	73	74	75	76	77	77
			Indeks Pembangunan Gender (IPG)	Angka	94,53	94,53	94,6	94,65	94,7	94,75	94,8	94,8
			Prevalensi Stunting	%	21,2	21,2	16,2	15	14	13	12	12
			Indeks Pembangunan Kebudayaan (IPK)	Angka	56,02	56,32	57,28	58,06	59,28	59,52	60,10	60,10
Penguatan Ekonomi yang bertumpu pada Industri Pertanian, Perikanan, Pariwisata dan Jasa	Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas	Meningkatnya Derajat Ekonomi Masyarakat	Pertumbuhan Ekonomi	%	(0,99)	(0,99)*	4,5-5,5	5,0-5,7	5,7-6,0	6,0-6,5	6,5-7,0	6,5-7,0
			Indeks Gini (Gini Ratio)	Angka	0,367	0,367	0,360	0,355	0,350	0,345	0,340	0,340
			Persentasi Angka Kemiskinan	%	7,62	7,78	7,5-6,9	5,93	5,65	5,37	5,09	5,09
			Tingkat Pengangguran Terbuka	%	7,37	7,28 (Maret)	6,47-7,18	6,00-6,50	5,50-6,00	5,00-5,50	4,50-5,00	4,50-5,00
Pembangunan Infrastruktur dan Konektivitas	Terbangunnya Infrastruktur dan konektivitas yang memadai	Meningkatnya Infrastruktur Dan Konektivitas	Indeks infrastruktur	Angka	0,880	0,880	0,885	0,89	0,895	0,90	0,90	0,90
Pembangunan Daerah yang berkelanjutan	Terwujudnya Pengarusutamaan pembangunan berkelanjutan dan	Meningkatnya Pembanginan Yang Berkelanjutan	Indeks kesesuaian pemanfaatan ruang.	Angka	0,53	0,53	0,60	0,68	0,77	0,86	0,95	0,95
berwawasan lingkungan	Dan Berwawasan Lingkungan	Indeks kualitas lingkungan hidup.	Angka	70,51	70,51	70,81	71,11	71,41	71,71	72,01	72,01	
		Akses Air Minum Layak	%	90	90	92	94	96	98	100	100	
		Akses Sanitasi Layak	%	82	83	85	87	89	91	93	93	
Pemerintahan yang baik dan bersih didukung oleh Sinergitas Antar Daerah	Meningkatkan Efektifitas Dan Efisiensi Birokrasi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Meningkatnya Kapasitas Tata Kelola Pemerintahan	Opini BPK Kualifikasi Penilaian	Opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
			Indeks Reformasi Birokrasi	Angka	56,51	57,48	59,95	61,00	62,50	64,00	65,00	65,00
			Indeks SPBE	Angka	n/a	2,8	3,0	3,3	3,6	4,0	4,5	4,5

3.3. TELAHAH RENSTRA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI TAHUN 2020-2024

Visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan merupakan bagian dari visi dan misi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang dan pembangunan wilayah demi terwujudnya visi dan misi pembangunan nasional. Berikut adalah visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan.

3.3.1. VISI

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan visi Presiden–Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 yaitu :

“Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”

3.3.2. MISI

Upaya pencapaian visi tersebut akan diimplementasikan melalui 9 (tujuh) misi sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia;
2. Struktur Ekonomi yang Produktif, Merata dan Berdaya Saing;
3. Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan;
4. Mencapai Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan;
5. Kemajuan Budaya yang Mencerminkan Kepribadian Bangsa;
6. Penegakan Sistem Hukum yang Bebas Korupsi, Bermartabat dan Terpercaya;
7. Perlindungan Bagi Segenap Bangsa dan Memberikan Rasa Aman pada Seluruh Warga;
8. Pengelolaan Pemerintah yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya;
9. Sinergi Pemerintah Daerah dalam Kerangka Negara Kesatuan.

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden poin 1, poin 2, poin 3, poin 7, poin 8 dan poin 9.

3.3.3. TUJUAN

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tujuan:

- a. mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong;
- b. meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- c. meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa yang akan datang;
- d. mewujudkan visi baru hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- e. mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;

- f. mewujudkan reformasi birokrasi yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- g. mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

3.3.4. SASARAN STRATEGIS

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah sasaran strategis, sebagai berikut:

- a. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Sasaran strategis ini diukur dengan indikator kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, di mana kontribusi ini merupakan kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, yang dihitung berdasarkan besar upah yang diterima penduduk bekerja pada tahun t.

Indikator Kinerja Sasaran Strategis/Utama ini didukung sejumlah indikator kinerja program sebagai berikut:

- Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan.
- Jumlah tenaga kerja berkeahlian menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
- Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya.
- Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja.
- Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan K3.
- Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya.
- Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial

- Indeks perkembangan kinerja program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan daftar jabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
- Persentase usulan kebijakan ketenagakerjaan tahun sebelumnya yang diimplementasikan.

b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Sasaran strategis diukur dengan 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu: Indeks Reformasi Birokrasi, Opini Badan Pemeriksa Keuangan, dan Indeks SPBE. Ketiga indikator ini didukung oleh sub- indikator kinerja program sebagai berikut:

- Indeks dan Nilai Evaluasi PMPRB.
- Persentase temuan yang ditindaklanjuti.
- Nilai evaluasi SAKIP.
- Nilai Kinerja mitra kerja pengawasan internal.
- Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah (termasuk *whistle blowing system*).
- Indeks kepuasan layanan data dan informasi ketenagakerjaan.

3.3.5. KEBIJAKAN DAN STRATEGI

Dalam rangka mengakselerasi tujuan pembangunan nasional sebagaimana mandat Presiden dan Wakil Presiden, serta menghadapi kompleksitas tantangan pembangunan ketenagakerjaan dengan mengoptimalkan kekuatan dan memperbaiki kelemahan yang ada, Menteri Ketenagakerjaan mencanangkan 9 (sembilan) Lompatan Besar Pembangunan Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 dengan arah kebijakan dan agenda sesuai tabel sebagai berikut :

No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
1.	Transformasi BLK	Mengubah secara total BLK sebagai Balai Pelatihan Vokasi yang menjadi pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing di tingkat nasional dan internasional	Reformasi kelembagaan untuk meningkatkan kinerja organisasi BLK yang lebih inovatif dan transformatif
			Revitalisasi sarana dan prasarana untuk meningkatkan kapasitas, fasilitas, dan keterjangkauan BLK
			Redesain pelatihan untuk merespon tantangan ketenagakerjaan lokal, nasional, dan internasional
			<i>Relationship</i> untuk meningkatkan kemitraan dan kolaborasi dengan <i>stakeholders</i> dalam rangka memperkuat kinerja BLK
			<i>Rebranding</i> untuk meningkatkan daya tarik dan kepercayaan publik terhadap BLK
			Reorientasi SDM BLK untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan BLK
2.	<i>Link and Match</i> Ketenagakerjaan	Membangun integrasi, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah bisnis proses yang utuh dan efektif untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja	Pengembangan sistem integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan
			Penguatan kelembagaan pelayanan pasar kerja lintas-sektor dan unit
			Penguatan SDM pelatihan, sertifikasi, dan penempatan
			Penguatan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
			Digitalisasi pelayanan pasar kerja
			Pengembangan kemitraan dan kolaborasi dengan <i>stakeholders</i>

3.	Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja	Mengembangkan program tenaga kerja mandiri yang efektif untuk membentuk tenaga kerja mandiri dalam rangka memperluas kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan	Penyusunan desain baru tenaga kerja mandiri
			Pengembangan sistem pengelolaan program tenaga kerja mandiri
			Penguatan kelembagaan pelaksana program tenaga kerja mandiri
			Pengembangan jaringan kemitraan tenaga kerja mandiri
4.	Pengembangan Talenta Muda	Mengembangkan dan mengelola potensi kreatif generasi milenial menjadi talenta muda yang siap menyambut <i>futurejob</i> yang dinamis dan fleksibel	Transformasi <i>Innovation Room</i> menjadi <i>Talent Hub</i>
			Pengembangan kompetensi talenta muda
			Perluasan kesempatan kerja untuk talenta muda
			Pembentukan <i>Talent Corner</i> di BLK UPTP
			<i>Talent Scouting</i> Inovator Muda
5.	Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri	Mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan Pekerja Migran Indonesia sektor formal dan memasifikasi pengisian jabatan di sektor formal	Pengembangan sistem <i>market intelligence</i> di negara-negara sasaran PMI
			Perluasan negara-negara penempatan PMI sektor formal, termasuk implementasi <i>Specified Skill Worker (SSW)</i>
			Pengembangan sistem manajemen PMI berbasis digital yang terintegrasi dengan SIAPkerja dan KIK
			Pembenahan standar kompetensi PMI dan proses pelaksanaannya
			Peningkatan kompetensi CPMI, baik melalui pelatihan luring maupun daring
			Penguatan perlindungan hak-hak PMI
6.	Visi Baru Hubungan Industrial	Mengembangkan hubungan industrial yang lebih berkualitas	Pengembangan inovasi program dalam rangka implementasi UU Cipta Kerja dan aturan turunannya

		dan adil serta berorientasi pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan	<p>Reformasi sistem pengupahan</p> <p>Peningkatan harmonitas hubungan dengan SP/SB yang lebih berkualitas</p> <p>Penerapan pola hubungan kerja yang adaptif terhadap pasar kerja yang fleksibel</p> <p>Penguatan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dan Tripartit</p>
7.	Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan	Meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dapat menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3 yang berintegritas dan kredibel	<p>Penyusunan rencana kerja bidang pengawasan ketenagakerjaan dan layanan K3</p> <p>Pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang transparan dan akuntabel</p> <p>Penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3</p> <p>Pengembangan pelaksanaan pengujian K3</p> <p>Peningkatan kapasitas dan integritas SDM pengawasan ketenagakerjaan dan K3</p> <p>Pengembangan kolaborasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan layanan K3</p> <p>Pengembangan mekanisme audit kinerja pengawasan</p> <p>Penguatan penegakan hukum (<i>law enforcement</i>) ketenagakerjaan</p>
8.	Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan	Mengembangkan sistem informasi dan pelayanan ketenagakerjaan sebagai ekosistem digital ketenagakerjaan terbesar di	<p>Transformasi SISNAKER menjadi Sistem Informasi dan Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPkerja)</p> <p>Integrasi seluruh pelayanan di Kementerian Ketenagakerjaan ke dalam SIAPkerja</p>

		Indonesia	Pengembangan SIAPkerja sebagai instrumen bagi pembangunan <i>big data</i> untuk mengimplementasikan Satu Data Ketenagakerjaan Penguatan tata kelola SIAPkerja yang kapabel dan efektif Pengembangan infrastruktur dan sistem SIAPkerja yang memadai Sinergi <i>platform</i> digital swasta yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan, pelatihan, penempatan, dan <i>platform</i> terkait lainnya ke dalam ekosistem SIAPkerja.
9.	Reformasi Birokrasi	Mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima	Manajemen perubahan Deregulasi Kebijakan/Peraturan Perundang-Undangan Penataan organisasi Penataan tata laksana dan pengembangan <i>E-Government</i> Penataan sumber daya manusia aparatur Penguatan akuntabilitas Penguatan pengawasan Peningkatan kualitas pelayanan publik

3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

3.4.1. Tujuan Penataan Ruang Wilayah Provinsi

“Mewujudkan Provinsi Sulawesi Utara sebagai pintu gerbang Indonesia Timur ke kawasan Asia Pasifik yang produktif dan berdaya saing, yang berbasis pertanian, perikanan, kelautan, dan pariwisata dengan memperhatikan pembangunan yang berwawasan lingkungan”.

3.4.2. Kebijakan Penataan Ruang Wilayah Provinsi

1. Pengelolaan Kawasan Lindung untuk mencegah kerusakan fungsi lingkungan dengan melindungi sistem penunjang kehidupan, melindungi dan meningkatkan keanekaragaman biotik, memelihara atau meningkatkan integritas ekosistem, mengembangkan dan menerapkan ukuran-ukuran rehabilitasi untuk ekosistem yang sangat rusak serta mengembangkan dan menerapkan strategi preventif dan adaptif untuk menanggapi ancaman perubahan lingkungan global.
2. Pengembangan Kawasan Budidaya untuk memanfaatkan kondisi fisik dan potensi sumber daya alamnya bagi kepentingan produksi (kegiatan usaha) dan pemenuhan kebutuhan permukiman dengan mempertimbangkan kesesuaian lahan dan potensi pengembangan serta kegiatan budidaya.

Faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS dipengaruhi oleh antara lain : sumber daya manusia yang memiliki kompetensi / sertifikasi sesuai dengan permintaan pasar kerja, suasana kondusif antara Pengusaha dan Pekerja serta perlunya dukungan regulasi dari Pemerintah bagi Perusahaan dan Pekerja untuk menjamin hak dan kewajiban masing-masing.

3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Penentuan isu-isu strategis yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara ditinjau dari gambaran pelayanan SKPD, sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, sasaran jangka menengah dari Renstra SKPD, implikasi RTRW bagi pelayanan SKPD adalah sebagai berikut :

- (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.
- (5) Belum memadainya sarana serta prasarana asrama untuk menampung siswa dari luar daerah karena target peserta pelatihan adalah seluruh Provinsi Sulawesi Utara.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

Tabel T-C.25.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2022	2023	2024	2025	2026
1.	Meningkatnya kualitas Perencanaan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah dan Perusahaan	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Daerah dan Perusahaan	- Persentase kabupaten/kota yang menyusun rencana tenaga kerja - Meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut	33% 71,05	46% 71,10	53% 71,15	66% 71,20	80% 71,25
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	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	- Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi - Tingkat produktivitas tenaga kerja - Meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut	65% 76,75 71,05	70% 77,00 71,10	75% 77,25 71,15	80% 77,50 71,20	85% 77,75 71,25
3	Meningkatkan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja yang efektif	Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	- Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi - Meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut	60% 71,05	61% 71,10	62% 71,15	63% 71,20	64% 71,25
4	Meningkatnya pengembangan dan peran kelembagaan Hubungan Industrial yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif	Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki suasana kerja agar lebih kondusif	- Persentase perusahaan yang merupakan tatakelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) - Meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut	40% 71,05	50% 71,10	60% 71,15	70% 71,20	80% 71,25
5	Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (independent), tidak memihak (fair treatment) dan profesional	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan	- Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan - Meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulut	80% 71,05	85% 71,10	90% 71,15	95% 71,20	100% 71,25
6	Menyiapkan areal permukiman transmigrasi yang didukung aspek perencanaan dan legalitas serta menyiapkan lokasi permukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang	Tersedianya lokasi permukiman transmigrasi yang layak huni, layak berkembang dan layak lingkungan	- Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan - Persentase kawasan transmigrasi yang difasilitasi penempatannya - Persentase satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembinaannya - Rekapitulasi Warga Transmigrasi yang ditempatkan	20% 20% 60% 0 KK	40% 40% 70% 50 KK	60% 60% 80% 100 KK	80% 80% 90% 150 KK	100% 100% 100% 200 KK

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

5.1. 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".***

5.2. 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".***

5.3. STRATEGI DAN KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA 2021-2026

Strategi dan Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2016 – 2021 dengan memperhatikan permasalahan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah diidentifikasi melalui hasil review pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebelumnya. Dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian periode tahun 2016–2021, perencanaan program dan kegiatan strategis telah dicantumkan di dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Namun untuk menjamin terlaksananya berbagai upaya ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dianggap prioritas dan mempunyai daya ungkit besar di dalam pencapaian hasil pembangunan ketenagakerjaan dan

ketransmigrasian, dilakukan upaya yang bersifat reformatif dan akseleratif. Upaya tersebut meliputi : Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas, Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, tersedianya lokasi permukiman transmigrasi yang layak huni, layak berkembang dan layak lingkungan serta adanya masyarakat yang secara sukarela ingin bertransmigrasi.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 yang sesuai dengan RPJMD Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 serta pencapaian Prioritas Nasional Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, maka dalam periode 2021-2026 akan dilaksanakan strategi dan kebijakan pada Prioritas Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang dijabarkan dalam bentuk program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

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 hygiene 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 Pemantapan;

- 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 T-C.26.
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan**

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	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN 2021 S/D 2026
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percepatan akreditasi Lembaga Pelatihan milik Pemerintah maupun swasta 2. Percepatan penerapan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan mendorong semua Lembaga pelatihan untuk menerapkan pelatihan berbasis kompetensi mengacu pada kualifikasi dan okupasi 3. Peningkatan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja serta penerapannya yang didukung peningkatan jumlah dan kapasitas asesor 4. Pengembangan program pendidika dan pelatihan berbasis kompetensi menggunakan kurikulum / modul pelatihan mengacu kepada standar kompetensi yang dikembangkan industry 5. Pelaksanaan uji kompetensi 6. Meningkatkan jumlah dan kapasitas asesor kompetensi dan akreditasi 7. Reformasi kelembagaan dan revitalisasi sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja Bitung 8. Penyelenggaraan pelatihan melalui Mobile Traininh Unit (MTU) agar dapat menjangkau daerah-daerah terpencil di pedesaan 9. Peningkatan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulawesi Utara 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar 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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kegiatan-kegiatan yang bersifat padat karya untuk mengurangi pengangguran kurang terdidik 2. Pemberdayaan masyarakat untuk memasuki pasar tenaga kerja dan penerapan model wirausaha serta pendampingan untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja

		<p>pemberdayaan usaha mandiri</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Mewujudkan pengendalian penggunaan TKA yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, melalui system dan mekanisme kriteria yang ditetapkan dalam kerangka Pasar Bebas AEC 4. 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 system rekrutmen dan penempatan yang terpadu dalam kerangka Pasar Bebas AEC 5. Peningkatan kesempatan bekerja bagi tenaga kerja dalam negeri melalui sector 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 6. Meningkatkan kualitas tata Kelola penyelenggaraan penempatan 7. Peningkatan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulawesi Utara 	
<p>Meningkatnya pengembangan dan peran kelembagaan Hubungan Hubungan Industrial yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif</p>	<p>- Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki suasana kerja agar lebih kondusif, dengan indicator kinerja sasaran strategis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan pelatihan bagi pelaku hubungan industrial mengenai Teknik-teknik negosiasi 2. Penyebarluasan hubungan industrial dan penguatan kelembagaan hubungan industrial 3. Pemberdayaan pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan 4. Peningkatan pemahaman kepada pengusaha, pekerja/SP/SB mengenai tata cara pembentukan LKS Bipartit 5. Penetapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria tentang kelembagaan dan Kerjasama hubungan industrial 6. Peningkatan pemahaman pelaku hubungan industrial mengenai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan

		<p>pengupahan</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Penetapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria tentang pengupahan, jaminan social tenaga kerja, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi 8. Peningkatan pemahaman kepada para pelaku hubungan industrial mengenai program jaminan social 9. Peningkatan pelatihan kepada pelaku hubungan industrial mengenai pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial 10. Mewujudkan tercapainya Perjanjian Bersama (PB) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Mediator Hubungan Industrial 11. Peningkatan pembuatan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama 12. Peningkatan pemahaman pelaku hubungan industrial tentang hubungan kerja 13. Peningkatan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulawesi Utara 	
Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (independent), tidak memihak (fair treatment) dan profesional	<p>- Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan, dengan indicator kinerja sasaran strategis;</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Menurunnya pelanggaran hukum dibidang hukum ketenagakerjaan b. Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kuantitas Pengawas Ketenagakerjaan melalui Pendidikan dan Pelatihan Pengawas Ketenagakerjaan Umum, Spesialis dan PPNS 2. Meningkatkan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan melalui bimbingan teknis dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan bagi Pengawas Ketenagakerjaan 3. Meningkatkan kontribusi penarikan pekerja anak dari bentuk terburuk pekerjaan untuk anak melalui peningkatan peran dan intervensi untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan

		<p>menarik pekerja anak dari bentuk terburuk pekerjaan untuk anak untuk dikembalikan ke minat dan bakatnya melalui dunia Pendidikan</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 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 social tenaga kerja melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan 5. Peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja perempuan sebagai perlindungan fungsi reproduksi dan sosial 6. 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 7. Meningkatkan kualitas pelayanan dan penerapan norma keselamatan dan Kesehatan kerja melalui peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma kelembagaan, keahlian dan system 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 diperusahaan serta pengkajian dan penetapan standar 	
--	--	---	--

		<p>K3, pengujian dan pemeriksaan K3, jejaring Kerjasama dan peran serta masyarakat bidang K3, promosi dan sosialisasi K3</p> <p>8. Peningkatan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulawesi Utara</p>	
<p>Meningkatnya kualitas Perencanaan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah dan Perusahaan</p>	<p>- Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Daerah dan Perusahaan</p> <p>- Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulawesi Utara</p>	<p>1. Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) / Pegawai Swasta di Pemerintahan Daerah / Perusahaan-perusahaan melalui kegiatan Bimbingan Teknis, sosialisasi penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah/Perusahaan</p> <p>2. Peningkatan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Sulawesi Utara</p>	<p>1. Pelaksanaan kegiatan bimbingan teknis Perencanaan Tenaga Kerja bagi ASN</p> <p>2. Pelaksanaan kegiatan bimbingan teknis Perencanaan Tenaga Kerja bagi pegawai perusahaan</p>
<p>Menyiapkan areal pemukiman transmigrasi yang didukung aspek perencanaan dan legalitas serta menyiapkan lokasi pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang</p>	<p>-Tersedianya lokasi pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak berkembang dan layak lingkungan</p>	<p>1. Perencanaan pembangunan pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang</p> <p>2. Peningkatan kemandirian masyarakat transmigrasi di Kawasan transmigrasi</p> <p>3. Fasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi</p> <p>4. Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan</p>	<p>1. Peningkatan areal pemukiman transmigrasi yang didukung aspek perencanaan dan legalitas serta menyiapkan lokasi pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan layak berkembang</p>

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah kumpulan kegiatan-kegiatan nyata, sistematis dan terpadu dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian sasaran kinerja yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tugas pokok dan fungsi.

Program dalam Rencana Strategis ini merupakan program prioritas yang tertuang dalam RPJMD Perubahan Provinsi Sulawesi Utara yang sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Rencana program prioritas beserta indikator kinerja program dan pagu anggaran sebagaimana tercantum dalam rancangan awal RPJMD, selanjutnya dijabarkan SKPD kedalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Indikator keluaran program prioritas yang telah ditetapkan tersebut, merupakan indikator kinerja program yang berisi *outcome* program. *Outcome* merupakan manfaat yang diperoleh dalam jangka menengah untuk *beneficiaries* tertentu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.

Untuk mencapai Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara 2021-2026, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara menetapkan sejumlah program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatorif
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	URAIAN PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir s/d 2026	Unit Kerja SKPD Penanggung-jawab					
						2022		2023		2024		2025		2026								
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.							
Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Birokrasi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	Meningkatnya Kapasitas Tata Kelola Pemerintahan	Persentase terlaksananya Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	2 07 01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Persentase terlaksananya Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	95%	19.250.134.285,00	95%	16.989.799.926,38	95%	17.695.653.408,69	96%	18.129.880.430,34	96%	18.523.092.126,73	96%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja					
			2 07 01 1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyerapan Anggaran Disnakertrans Prov. Sulut	95%	16.746.451.134,00	95%	15.975.000.000,38	95%	16.366.610.000,69	96%	16.468.000.000,34	96%	16.865.000.001,73	96%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja					
			2 07 01 1.02 03	Pelaksanaan Penatusahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatusahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	100%	265.352.446,00	150 Dokumen	10.000.000,00	150 Dokumen	40.000.000,00	150 Dokumen	40.000.000,00	150 Dokumen	40.000.000,00	100%	40.000.000,00	100%	UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja			
			2 07 01 1.02 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan	113 orang	16.118.439.000,00	113 orang	15.640.000.000,38	113 orang	15.911.000.000,69	113 orang	16.000.000.000,34	113 orang	16.350.000.001,73	113 orang	16.350.000.001,73	113 orang	Dinas			
			2 07 01 1.02 04	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	100%	23.095.170,00	36 Dokumen	303.000.000,00	36 Dokumen	345.000.000,00	36 Dokumen	350.000.000,00	36 Dokumen	350.000.000,00	36 Dokumen	410.000.000,00	100%	410.000.000,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.02 05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan	100%	15.688.802,00	4 laporan	8.000.000,00	4 laporan	35.000.000,00	4 laporan	38.000.000,00	4 laporan	38.000.000,00	4 laporan	15.000.000,00	100%	15.000.000,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.02 07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/S emesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuanga Bulanan/Triwulan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/ Semesteran SKPD	100%	323.875.716,00	36 laporan	14.000.000,00	36 laporan	35.610.000,00	36 laporan	40.000.000,00	36 laporan	40.000.000,00	36 laporan	50.000.000,00	100%	50.000.000,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah aset yang tercatat	100%	89.756.594,00	100%	50.000.000,00	100%	49.653.408,00	100%	49.653.408,00	100%	69.880.520,00	100%	0,00	100%	0,00	100%	UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.03 05	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	100%	89.756.594,00	6 Laporan	50.000.000,00	6 Laporan	49.653.408,00	6 Laporan	49.653.408,00	6 Laporan	69.880.520,00	6 Laporan	0,00	100%	0,00	100%	UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Cakupan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	100%	128.000.000,00	100%	85.000.000,00	100%	150.000.000,00	100%	150.000.000,00	100%	152.000.000,00	100%	180.000.000,00	100%	180.000.000,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.05 02	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	157 paket	128.000.000,00	113 paket	65.000.000,00	113 paket	95.000.000,00	113 paket	95.000.000,00	113 paket	90.000.000,00	113 paket	115.000.000,00	157 paket	115.000.000,00	157 paket	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
					Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	0%	0,00	113 orang	10.000.000,00	113 orang	25.000.000,00	113 orang	25.000.000,00	113 orang	27.000.000,00	113 orang	30.000.000,00	113 orang	30.000.000,00	113 orang	Dinas
					Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	0%	0,00	113 orang	10.000.000,00	113 orang	30.000.000,00	113 orang	30.000.000,00	113 orang	35.000.000,00	113 orang	35.000.000,00	113 orang	35.000.000,00	113 orang	Dinas
			2 07 01 1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Presentase kehadiran dalam acara yang diundang	95%	333.191.539,00	96%	190.000.000,00	97%	335.000.000,00	98%	335.000.000,00	98%	365.000.000,00	100%	350.000.000,00	100%	350.000.000,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.06 02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	100%	182.491.224,00	10 Paket	50.000.000,00	10 Paket	120.000.000,00	10 Paket	120.000.000,00	10 Paket	120.000.000,00	10 Paket	135.000.000,00	100%	135.000.000,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.06 05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	100%	24.289.598,00	50 Paket	40.000.000,00	50 Paket	80.000.000,00	50 Paket	80.000.000,00	50 Paket	80.000.000,00	50 Paket	40.000.000,00	100%	40.000.000,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.06 09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	6 kali	126.410.717,00	6 Laporan	100.000.000,00	6 Laporan	135.000.000,00	6 Laporan	135.000.000,00	6 Laporan	165.000.000,00	6 Laporan	175.000.000,00	6 kali	175.000.000,00	6 kali	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rata- rata Presentase Kinerja ASN Disnakertrans Prov. Sulut	95%	842.365.884,00	96%	189.799.926,00	97%	256.000.000,00	98%	256.000.000,00	98%	285.000.000,00	99%	373.092.126,00	99%	373.092.126,00	99%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.08 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	100%	409.200.000,00	36 Laporan	39.000.000,00	36 Laporan	46.000.000,00	36 Laporan	46.000.000,00	36 Laporan	50.000.000,00	36 Laporan	50.000.000,00	100%	50.000.000,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja	
			2 07 01 1.08 04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	100%	433.165.884,00	36 Laporan	150.799.926,00	36 Laporan	210.000.000,00	36 Laporan	210.000.000,00	36 Laporan	235.000.000,00	36 Laporan	323.092.126,00	100%	323.092.126,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja	
2 07 01 1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Presentase barang milik daerah di Disnakertrans Prov. Sulut dalam kondisi Baik	96%	1.110.369.134,00	97%	280.000.000,00	98%	418.390.000,00	99%	418.390.000,00	99%	543.390.122,00	100%	423.390.122,00	100%	423.390.122,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja				

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	URAIAN PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir s/d 2026	Unit Kerja SKPD Penanggung-jawab
						2022		2023		2024		2025		2026			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
			2.07.01.1.09.01	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	1 unit	195.704.700,00	1 unit	150.000.000,00	1 unit	175.000.000,00	1 unit	225.000.000,00	1 unit	180.000.000,00	1 unit	Dinas
			2.07.01.1.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan dinas operasional atau lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	5 unit	42.948.012,00	5 unit	43.390.000,00	5 unit	43.390.000,00	5 unit	43.390.122,00	5 unit	43.390.122,00	5 unit	UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja
			2.07.01.1.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	100%	35.750.000,00	60 Unit	30.000.000,00	60 Unit	75.000.000,00	60 Unit	125.000.000,00	60 Unit	100.000.000,00	100%	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja
			2.07.01.1.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	4 bangunan	835.966.422,00	4 bangunan	56.610.000,00	4 bangunan	125.000.000,00	4 bangunan	150.000.000,00	4 bangunan	100.000.000,00	4 bangunan	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Realisasi Pengadaan	100%	0,00	100%	150.000.000,00	100%	50.000.000,00	100%	176.609.788,00	100%	261.609.877,00	100%	Dinas
				Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	100%	0,00	50 Unit	150.000.000,00	50 Unit	50.000.000,00	50 Unit	176.609.788,00	50 Unit	261.609.877,00	100%	Dinas
				Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase keterpaduan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja	100%	0,00	100%	70.000.000,00	100%	70.000.000,00	100%	70.000.000,00	100%	70.000.000,00	100%	Dinas
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah			3 dokumen	40.000.000,00	3 dokumen	Dinas						
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD			1 Dokumen	15.000.000,00	1 dokumen	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja						
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD			1 Dokumen	15.000.000,00	1 dokumen	Dinas, UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja						
Meningkatnya kualitas Perencanaan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah dan Perusahaan	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Daerah dan Perusahaan	Jumlah dokumen perencanaan tenaga kerja yang disusun	2.07.3.3.2.0.00.0.1.00	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase kabupaten/kota yang menyusun rencana tenaga kerja	33%	75.000.000,00	46%	66.193.563,93	53%	68.943.623,25	66%	70.966.571,56	80%	71.875.182,22	80%	Sekretariat, Bidang Latpenta
			2.07.3.32.0.00.01.00	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen perencanaan tenaga kerja provinsi	5 dokumen	75.000.000,00	8 dokumen	66.193.563,93	9 dokumen	68.943.623,25	11 dokumen	70.966.571,56	13 dokumen	71.875.182,22	13 dokumen	Sekretariat
			2.07.3.32.0.00.01.00	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	5 kab/kota	50.000.000,00	7 Dokumen	38.693.563,93	8 Dokumen	40.943.623,25	10 Dokumen	41.966.571,56	12 Dokumen	41.875.182,22	12 kab/kota	Sekretariat
			2.07.3.32.0.00.01.00	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang Mengikuti Pelatihan Penyusunan RTK Mikro	10 orang	25.000.000,00	20 orang	27.500.000,00	30 orang	28.000.000,00	40 orang	29.000.000,00	50 orang	30.000.000,00	50 orang	Bidang Latpenta
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	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	-Meningkatnya kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.07.3.3.2.0.00.0.1.00	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	65%	485.939.505,00	70%	428.880.902,55	75%	446.699.068,73	80%	459.806.142,07	85%	465.693.206,27	85%	UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja, Bidang Latpenta
			2.07.3.32.0.00.01.00	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Persentase Penyerapan Lulusan	55%	390.313.882,00	60%	330.000.000,00	65%	350.000.000,00	70%	360.000.000,00	80%	365.000.000,00	80%	UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja
			2.07.3.32.0.00.01.00	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun 2023	6 Program	390.313.882,00	656 orang	330.000.000,00	666 orang	350.000.000,00	678 orang	360.000.000,00	700 orang	365.000.000,00	700 orang	UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja
			2.07.3.32.0.00.01.00	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase LPK yang terakreditasi	20%	95.625.623,00	30%	53.880.902,55	40%	53.880.903,73	50%	49.806.142,07	60%	50.693.206,27	60%	UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja
			2.07.3.32.0.00.01.00	Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	10 LPK	95.625.623,00	10 LPK	53.880.902,55	10 LPK	53.880.903,73	10 LPK	49.806.142,07	10 LPK	50.693.206,27	50 LPK	UPTD Balai Pelatihan Tenaga Kerja
			2.07.3.32.0.00.01.00	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	200 perusahaan	0,00	225 perusahaan	45.000.000,00	250 perusahaan	42.818.165,00	275 perusahaan	50.000.000,00	300 perusahaan	50.000.000,00	300 perusahaan	Bidang Latpenta
			2.07.3.32.0.00.01.00	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	1 Dokumen	0,00	1 Dokumen	45.000.000,00	1 Dokumen	42.818.165,00	1 Dokumen	50.000.000,00	1 Dokumen	50.000.000,00	1 Dokumen	Bidang Latpenta
Meningkatkan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja yang efektif	Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja	2.07.3.3.2.0.00.0.1.00	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah kabupaten kota dalam satu daerah provinsi	60%	104.539.058,00	61%	92.264.170,92	62%	96.097.352,40	63%	98.917.047,20	64%	100.183.517,91	64%	Bidang Latpenta

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	URAIAN PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir s/d 2026	Unit Kerja SKPD Penanggung-jawab	
						2022		2023		2024		2025		2026				
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
			2.07.3.32.0.00.01.00	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia dalam suatu wilayah provinsi	1000 lowongan	104.539.058,00	1025 lowongan	92.264.170,92	1050 lowongan	96.097.352,40	1080 lowongan	98.917.047,20	1090 lowongan	100.183.517,91	6145 lowongan	Bidang Latpenta	
			2.07.3.32.0.00.01.00	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah pencari kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/ Bursa	600 orang	104.539.058,00	625 Orang	92.264.170,92	650 Orang	96.097.352,40	675 Orang	98.917.047,20	700 Orang	100.183.517,91	3750 Orang	Bidang Latpenta	
Meningkatnya pengembangan dan peran kelembagaan Hubungan Industrial yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif	Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki suasana kerja agar lebih kondusif	- Meningkatkan perusahaan yang membentuk Peraturan Perusahaan (PP) / Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	2.07.3.32.0.00.01.100	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak PP/PKB, LKS bipartit, struktur skala upah dan terdaftar Peserta BRJS Ketenagakerjaan	40%	12.375.001.774,00	50%	10.921.939.614,34	60%	11.375.699.466,95	70%	11.709.485.985,99	80%	11.859.406.766,48	80%	Bidang HI dan Jamsos	
		- Menurunnya perselisihan Hubungan Industrial (HI)	2.07.3.32.0.00.01.00	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama oleh mediator hubungan industrial	70%	45.001.774,00	75%	271.939.614,34	80%	195.699.466,95	85%	164.485.985,99	90%	200.406.766,48	90%	Bidang HI dan Jamsos	
		- Meningkatkan jumlah perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah	2.07.3.32.0.00.01.00	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	100%	25.001.774,00	130 perkara	91.939.614,34	130 perkara	65.699.466,95	130 perkara	54.485.985,99	130 perkara	66.406.766,48	130 perkara	Bidang HI dan Jamsos	
		- Meningkatkan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang berfungsi		Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	14000 orang	10.000.000,00	14050 orang	90.000.000,00	14100 orang	65.000.000,00	14150 orang	55.000.000,00	14200 orang	67.000.000,00	14200 orang	Bidang HI dan Jamsos	
				Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Jumlah Perusahaan yang Mendapatkan Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	15%	10.000.000,00	590 Perusahaan	90.000.000,00	615 Perusahaan	65.000.000,00	645 Perusahaan	55.000.000,00	675 Perusahaan	67.000.000,00	700 perusahaan	Bidang HI dan Jamsos	
				2.07.3.32.0.00.01.00	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota	Jumlah Kabupaten/Kota yang menetapkan UMK sesuai dengan peraturan perundangan	1 Kabupaten/ Kota	12.300.000.000,00	1 Kabupaten/ Kota	10.500.000.000,00	1 Kabupaten/ Kota	11.000.000.000,00	1 Kabupaten/ Kota	11.350.000.000,00	1 Kabupaten/ Kota	11.450.000.000,00	6 Kabupaten/ Kota	Bidang HI dan Jamsos
				2.07.3.32.0.00.01.00	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Jumlah Penetapan UMP	1 Keputusan Gubernur	300.000.000,00	1 Keputusan Gubernur	500.000.000,00	1 Keputusan Gubernur	500.000.000,00	1 Keputusan Gubernur	350.000.000,00	1 Keputusan Gubernur	450.000.000,00	1 Keputusan Gubernur	Bidang HI dan Jamsos
				2.07.3.32.0.00.01.00	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja Yang Terdaftar Dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	75%	12.000.000.000,00	601.381 orang	10.000.000.000,00	602.445 orang	10.500.000.000,00	603.534 orang	11.000.000.000,00	605.325 orang	11.000.000.000,00	605.325 orang	Bidang HI dan Jamsos
				2.07.3.32.0.00.01.00	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1	Persentase Perusahaan yang memiliki PP/PKB	60%	30.000.000,00	70%	150.000.000,00	80%	180.000.000,00	90%	195.000.000,00	90%	209.000.000,00	90%	Bidang HI dan Jamsos
				2.07.3.32.0.00.01.00	Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Peraturan Perusahaan dan Terdaftar di WLKP Online	60%	10.000.000,00	697 Perusahaan	50.000.000,00	715 Perusahaan	60.000.000,00	765 Perusahaan	65.000.000,00	798 Perusahaan	69.000.000,00	798 Perusahaan	Bidang HI dan Jamsos
		2.07.3.32.0.00.01.00	Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan Yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama dan Terdaftar di WLKP Online	60%	10.000.000,00	103 Perusahaan	50.000.000,00	156 Perusahaan	60.000.000,00	189 Perusahaan	65.000.000,00	195 Perusahaan	69.000.000,00	195 Perusahaan	Bidang HI dan Jamsos		
		2.07.3.32.0.00.01.00	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/ PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar Sebagai Peserta Jamsostek	10%	10.000.000,00	1 Laporan	50.000.000,00	1 Laporan	60.000.000,00	1 Laporan	65.000.000,00	1 Laporan	71.000.000,00	1 Laporan	Bidang HI dan Jamsos		

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	URAIAN PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Akhir s/d 2026	Unit Kerja SKPD Penanggung-jawab
						2022		2023		2024		2025		2026			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (independent), tidak memihak (fair treatment) dan profesional	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan	- Menurunnya pelanggaran hukum di bidang ketenagakerjaan - Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan	2.07.3.3 2.0.00.0 1.00	PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	80%	707.022.085,00	85%	624.004.154,46	90%	649.928.856,77	95%	668.999.111,86	100%	677.564.549,24	100%	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja
			2.07.3.32 .0.00.01 00	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Jumlah Pelaksanaan Kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	3 Kegiatan	707.022.085,00	3 Kegiatan	624.004.154,46	3 Kegiatan	649.928.856,77	3 Kegiatan	668.999.111,86	3 Kegiatan	677.564.549,24	3 Kegiatan	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja
			2.07.3.32 .0.00.01 00	Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA)	3000 Perusahaan	264.998.923,00	3300 Perusahaan	200.000.000,00	3450 perusahaan	204.000.000,00	3600 perusahaan	210.000.000,00	3750 perusahaan	210.000.000,00	3750 perusahaan	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
				Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Jumlah Kasus Permasalahan Hukum yang Diselesaikan	40 Kasus	25.000.000,00	45 kasus	200.000.000,00	50 kasus	205.000.000,00	55 kasus	210.000.000,00	60 kasus	210.000.000,00	100%	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja
				Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan Yang Menerapkan K3	(1) 500 orang- (2) 150 perusahaan- (3) 30 orang	417.023.162,00	220 Perusahaan	224.004.154,46	250 Perusahaan	240.928.856,77	300 Perusahaan	248.999.111,86	350 Perusahaan	257.564.549,24	350 perusahaan	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, UPTD Balai Pengawasan 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	Fasilitasi Penetapan Kawasan Transmigrasi dan Pembinaan Pemukiman Transmigrasi	2.07.3.3 2.0.00.0 1.00	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase kawasan transmigrasi yang difasilitasi penetapannya	20%	49.999.254,00	40%	44.128.384,22	60%	45.961.729,74	80%	47.310.341,83	100%	47.916.073,23	100%	Bidang Ketransmigrasian
			2.07.3.32 .0.00.01 00	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah kawasan transmigrasi yang difasilitasi penetapannya	2 Kawasan	49.999.254,00	3 Kawasan	44.128.384,22	4 Kawasan	45.961.729,74	4 Kawasan	47.310.341,83	4 Kawasan	47.916.073,23	4 Kawasan	Bidang Ketransmigrasian
			2.07.3.32 .0.00.01 00	Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen Usulan Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi	2 Kabupaten	49.999.254,00	2 Dokumen	44.128.384,22	4 Dokumen	45.961.729,74	4 Dokumen	47.310.341,83	4 Dokumen	47.916.073,23	4 Kabupaten	Bidang Ketransmigrasian
			2.07.3.3 2.0.00.0 1.00	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembinaanya	60%	10.000.000,00	70%	8.825.808,52	80%	9.192.483,10	90%	9.462.209,54	100%	9.583.357,63	100%	Bidang Ketransmigrasian
			2.07.3.32 .0.00.01 00	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembinaanya	2 pemukiman	10.000.000,00	3 pemukiman	8.825.808,52	4 pemukiman	9.192.483,10	4 pemukiman	9.462.209,54	4 Pemukiman	9.583.357,63	4 Pemukiman	Bidang Ketransmigrasian
			2.07.3.32 .0.00.01 00	Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	180 KK	10.000.000,00	225 KK	8.825.808,52	270 KK	9.192.483,10	315 KK	9.462.209,54	360 KK	9.583.357,63	360 KK	Bidang Ketransmigrasian
			2.07.3.3 2.0.00.0 1.00	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	REKAPITULASI WARGA TRANSMIGRASI YANG DITEMPATKAN	0 KK	59.999.915,00	50 KK	52.954.776,13	100 KK	55.154.820,46	150 KK	56.773.176,82	200 KK	57.500.064,32	200 KK	Bidang Ketransmigrasian
			2.07.3.32 .0.00.01 00	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Satuan Pemukiman Transmigrasi yang mendapatkan Program Penempatan	0 lokasi	59.999.915,00	1 lokasi	52.954.776,13	1 lokasi	55.154.820,46	1 lokasi	56.773.176,82	1 lokasi	57.500.064,32	4 lokasi	Bidang Ketransmigrasian
			2.07.3.32 .0.00.01 00	Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Kelayakan Lingkungan dan Pemukiman Transmigrasi (yang Memenuhi Kriteria Layak Huni, Layak Usaha, dan Layak Berkembang)	388 sertifikat	0,00	534 sertifikat	10.000.000,00	834 sertifikat	10.000.000,00	890 sertifikat	10.000.000,00	890 sertifikat	10.000.000,00	890 sertifikat	Bidang Ketransmigrasian
				Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi antar Pemerintah Daerah Kabupaten/kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi Antar Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	7 Laporan/ Kabupaten	10.000.000,00	8 Laporan/ Kabupaten	10.000.000,00	8 Laporan/ Kabupaten	10.000.000,00	8 Laporan/ Kabupaten	10.000.000,00	8 Laporan/ Kabupaten	10.000.000,00	8 Laporan/ Kabupaten	Bidang Ketransmigrasian
2.07.3.32 .0.00.01 00	Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran/ Transmigran yang mendapatkan Pelatihan	250 KK	49.999.915,00	500 KK	32.954.776,13	750 KK	35.154.820,46	1000 KK	36.773.176,82	1000 KK	37.500.064,32	1000 KK	Bidang Ketransmigrasian			
TOTAL ANGGARAN							33.117.635.876		29.228.991.301		30.443.330.810		31.251.601.017		31.812.814.844		

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN
KETRANSMIGRASIAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA

Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah pada akhir periode masa jabatan. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian outcome program pembangunan daerah setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode RPJMD tercapai.

Indikator kinerja yang terkait dengan tujuan dan sasaran dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Utara adalah Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang merupakan indikator yang ditetapkan untuk mengukur keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pada dasarnya IKU merupakan bagian dari indikator pencapaian sasaran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pada tabel di bawah ini disajikan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara berikut target capaian selama 5 (lima) tahun :

Tabel T-C.28.1
Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang Mengacu pada Tujuan dan
Sasaran RPJMD

No	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD Tahun 2021	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	71,03	71,05	71,10	71,15	71,20	71,25	71,25
2	Persentase Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun dan dikembangkan	20%	20%	40%	60%	80%	100%	100%

Tabel T-C.28.2
Indikator Kinerja Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang Mengacu pada Tujuan dan
Sasaran RPJMD

No	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD Tahun 2021	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
A	URUSAN KETENAGAKERJAAN							
1	Persentase kabupaten/kota yang menyusun rencana tenaga kerja	26,6%	33%	46%	53%	66%	80%	80%
2	Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	60%	65%	70%	75%	80%	85%	85%
3	Tingkat produktifitas tenaga kerja	76,00	76,75	77,00	77,25	77,50	77,75	78,00
4	Persentase perusahaan yang merupakan tatakelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, struktur skala upah dan terdaftar	30%	40%	50%	60%	70%	80%	80%

	peserta BPJS Ketenagakerjaan)							
5	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi	55,5%	60%	61%	62%	63%	64%	64%
6	Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	75%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
B.	URUSAN KETRANSMIGRASIAN							
1	Persentase kawasan transmigrasi yang difasilitasi penempatannya	20%	20%	40%	60%	80%	100%	100%
2	Persentase satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembinaanya	60%	60%	70%	80%	90%	100%	100%
3	Rekapitulasi Warga Transmigrasi yang ditempatkan	0 KK	0 KK	50 KK	100 KK	150 KK	200 KK	200 KK

BAB VIII

P E N U T U P

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan di dalam kebijakan dan program serta kegiatan untuk kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan, dalam mengemban tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Rencana Strategis ini disusun dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026, dengan memperhatikan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Rencana Strategis ini akan menjadi dokumen perencanaan yang menjadi acuan bagi seluruh jajaran organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dengan harapan seluruh unit kerja memiliki visi bersama dalam mencapai tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara 5 (lima) tahun ke depan.

Dengan komitmen yang telah ditetapkan bersama, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021-2026 ini, selanjutnya harus dijadikan pedoman dan acuan dalam menyusun Rencana Strategis yang lebih rinci oleh masing-masing unit kerja Eselon III di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara ini juga akan menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) setiap tahunnya.

Dengan adanya Renstra ini, diharapkan program dan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan memberikan sumbangsih kepada pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di daerah.

Manado, Juni 2021

KEPALA DINAS,



Ir. ERNY B. TUMUNDO, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19630601 198903 2 012