



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Pembangunan Ketenagakerjaan mempunyai peranan yang strategis dalam mendukung kinerja pembangunan Pemerintah Kabupaten Minahasa khususnya dalam upaya menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha produktif berkelanjutan, menyiapkan tenaga kerja yang profesional, kompetensi dan berdaya saing, menciptakan iklim ketenagakerjaan yang harmonis serta memfasilitasi pemberian jaminan sosial bagi pekerja sehingga diharapkan tenaga kerja yang ada di Kabupaten Minahasa memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi dirinya maupun keluarganya.

Keberhasilan Pembangunan Ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh perilaku dan kemandirian masyarakat khususnya tenaga kerja maupun pencari kerja yang berupaya meningkatkan kualitas SDM dengan memperhatikan lapangan kerja yang tersedia, kemajuan IPTEK serta perkembangan arus globalisasi yang terjadi saat ini dan yang akan datang.

Kondisi ketenagakerjaan yang terjadi di Kabupaten Minahasa saat ini ternyata masih banyak pencari kerja tidak responsif dengan lowongan kerja atau lapangan pekerjaan yang tersedia karena terkendala dengan permintaan pekerja tidak sesuai dengan kualitas pekerja yang dibutuhkan, selain itu pekerja seringkali cenderung masih pilih-pilih pekerjaan sehingga kendala ketenagakerjaan yang paling menonjol adalah rendahnya kualitas tenaga kerja yang seringkali mengakibatkan bertambahnya pengangguran terbuka.

Berdasarkan data BPS Kabupaten Minahasa jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Minahasa Tahun 2017 sebanyak 150.882 jiwa terdiri dari Bekerja 136.369 jiwa dan Pengangguran Terbuka 14.513 jiwa sedangkan pada tahun 2018 jumlah Angkatan Kerja sebanyak 158.180 jiwa terdiri dari Bekerja 147.253 jiwa dan Pengangguran Terbuka 10.927 jiwa. Dari data tersebut ternyata selama tiga tahun dari tahun 2016 sampai 2018 jumlah angkatan kerja bertambah sebanyak 7.298 jiwa dan jumlah bekerja bertambah sebanyak 3.629 jiwa. Dengan bertambahnya angkatan kerja dan bertambah juga jumlah yang bekerja telah memberikan dampak yang positif terhadap penurunan pengangguran terbuka sebanyak 3.586 jiwa atau diukur dengan tingkat pengangguran terbuka dari 9,62% menjadi 6,91%.

Dinas Tenaga kerja berupaya semaksimal mungkin agar jumlah pengangguran terbuka setiap tahun menurun walaupun disadari setiap tahun jumlah angkatan kerja bertambah. Kendala yang dihadapi saat ini berasal dari internal pencari pekerja (latar belakang pendidikan) karena sesuai data BPS Tahun 2018 jumlah angkatan kerja sebanyak 158.180 jiwa memiliki urutan angka tertinggi adalah berpendidikan SMA sebanyak 60.956 jiwa, disusul berpendidikan SLTP sebanyak 27.419 jiwa, berpendidikan di bawah SD sebanyak 24.687 jiwa, berpendidikan SD sebanyak 23.161 jiwa dan terakhir Diploma/Akademi/ Universitas sebanyak 21.957 jiwa.

Seiring dengan data Angkatan Kerja Tahun 2018 di atas ternyata Kabupaten Minahasa memiliki mayoritas pekerja/tenaga kerja yang berpendidikan SMA ke Bawah karena dilihat dari data yang bekerja pendidikan SMA memiliki angka tertinggi sebanyak 54.950 jiwa disusul SLTP 26.612 jiwa dan ketiga di bawah SD 24.687 jiwa dari keseluruhan data yang Bekerja sebanyak 147.253 jiwa.

Sejalan itu bila dibandingkan dengan data Pengangguran Terbuka ternyata Kabupaten Minahasa memiliki angka tertinggi adalah berpendidikan SMA sebanyak 6.006 jiwa disusul Diploma/Akademi/Perguruan Tinggi sebanyak 3.480 jiwa dan ketiga SLTP 807 jiwa dari data keseluruhan Pengangguran Terbuka sebanyak 10.927 jiwa.

Permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi saat ini yaitu rendahnya kualitas tenaga kerja dan bertambahnya Angkatan Kerja yang mengakibatkan sering terjadi penambahan pengangguran sehingga cenderung bertambahnya angka kemiskinan maka sangat diharapkan upaya-upaya konkrit yang dilaksanakan secara terpadu baik Pemerintah, Pihak Swasta/Investor maupun elemen Masyarakat agar berperan serta menciptakan lapangan kerja/kesempatan kerja untuk menurunkan tingkat pengangguran bahkan kemiskinan. Disamping itu sangat berperan penting instansi-instansi terkait di lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa dan Balai Latihan Kerja/Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada agar setiap tahun diupayakan mengadakan Pendidikan dan Pelatihan bagi pencari kerja yang menganggur dalam upaya meningkatkan kualitas SDM Pencari kerja menjadi Tenaga kerja yang berkompentensi, profesional dan produktifitas serta berdaya saing di dalam ataupun di luar negeri.

Pembangunan Ketenagakerjaan selama lima tahun kedepan dirumuskan dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa

Tahun 2018-2023 berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan dijabarkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah.

Rencana Strategis ini disusun untuk mengimplementasikan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Terpilih periode 2018-2023 yaitu Visi "Minahasa Maju Dalam Ekonomi Dan Budaya, Berdaulat, Adil dan Sejahtera" dengan Misi yang terkait Tupoksi Dinas Tenaga Kerja yaitu pada point 2. " Mewujudkan Kemandirian Ekonomi dengan Mendorong Sektor Pertanian, Perikanan dan Pariwisata" melalui Nawacita RR-RD point 4 dan 6 yaitu point (4) Memperkuat Memandirian Ekonomi Masyarakat Minahasa Melalui Percepatan Pembangunan Sektor Pertanian, Perikanan dan Pariwisata (6) Meningkatkan Produktifitas Rakyat sehingga Minahasa bisa maju dan sejahtera.

Dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2023 memuat upaya-upaya konkrit pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang dijabarkan dalam program/kegiatan prioritas selama lima tahun ke depan serta sebagai acuan penyusunan Rencana Kerja Tahunan.

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dilaksanakan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Persiapan meliputi :
  - Pembentukan Surat Keputusan Tim Kerja Penyusun Renstra
  - Penyusunan Agenda Tim Kerja
  - Penyiapan data/informasi yang dibutuhkan
2. Penyusunan Rancangan Renstra :
  - Penyusunan rancangan awal tahun sebelumnya
  - Evaluasi program dan kegiatan tahun sebelumnya
  - Pemecahan masalah yang dihadapi
3. Pelaksanaan Forum SKPD :
  - Penyelarasan Program/Kegiatan
  - Penajaman Indikator dan target Kinerja
4. Penetapan Renstra :
  - Penyempurnaan Rancangan Renstra
  - Verifikasi Rancangan Renstra
  - Pengesahan
  - Penetapan

Dengan ditetapkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa maka program/kegiatan yang ditetapkan dapat dilaksanakan secara sistematis dan komprehensif serta memperhatikan pemecahan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam upaya mendukung pencapaian sasaran pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Minahasa.

## **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 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan;
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4358);
10. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
11. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
12. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);

13. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
14. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
15. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara (Lembar Negara Republik Indonesia tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah Pusat, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaen/Kota;
20. Peraturan Pemerintah Nomor 39 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Negara/Daerah;
21. Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
22. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
23. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
24. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua, Permendagri nomor 13 tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

27. Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Minahasa ;
28. Peraturan Daerah Nomor .... Tahun 2021 Tentang Perubahan atas Perda Nomor I Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Minahasa Tahun 2018-2023
29. Peraturan Bupati Minahasa Nomor 62 Tahun 2016 tentang Penetapan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja ;
30. Peraturan Bupati Minahasa Nomor 63 Tahun 2016 tentang Penetapan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Balai Latihan Kerja;

### 1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

#### **Maksud**

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja yaitu :

1. Memberikan gambaran yang jelas tentang program/kegiatan yang akan dilaksanakan selama lima tahun ke depan.
2. Memudahkan pengukuran capaian kinerja sesuai target yang ditetapkan pada setiap indikator kinerja.

#### **Tujuan**

Tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja yaitu :

1. Tersedianya dokumen perencanaan strategis yang terarah, terukur dan bersinergis dengan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan Provinsi dan Pusat.
2. Sebagai pedoman perencanaan dalam proses penyusunan Rencana Kerja Tahunan
3. Sebagai komitmen bersama dengan Unit-Unit Kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja untuk melaksanakan program/kegiatan yang ditetapkan sesuai dengan tupoksi.
4. Memudahkan pelaksanaan koordinasi dengan Instansi-Instansi terkait dalam mendukung program dan kegiatan yang telah ditetapkan dibidang ketenagakerjaan.

## **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**

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

### **BAB III ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA**

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan
- 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih
- 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

### **BAB I TUJUAN DAN SASARAN**

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

### **BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

### **BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

### **BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN**

### **BAB VIII.PENUTUP**

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MINAHASA**

#### **2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI**

##### **Tugas Pokok**

Berdasarkan peraturan Bupati Minahasa Nomor 62 Tahun 2016 tentang Penetapan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Peraturan Bupati Minahasa Nomor 63 Tahun 2016 tentang Penetapan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Balai Latihan Kerja Kabupaten Minahasa mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah yang diserahkan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah.

##### **Fungsi**

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa melaksanakan fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan kewenangan di bidang tenaga kerja;
- b. Pelaksanaan kebijakan, perencanaan dan pembinaan di bidang ketenagakerjaan;
- c. Penyusunan program pengembangan tenaga kerja;
- d. Pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan data dan informasi di bidang ketenagakerjaan;
- e. Pembinaan Sumberdaya Manusia Aparatur di bidang ketenagakerjaan;
- f. Pembinaan dan pelatihan ketenagakerjaan;
- g. Pembinaan dan penempatan tenaga kerja dalam negeri;
- h. Pembinaan dan penempatan tenaga kerja luar negeri;
- i. Pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- j. Pembinaan Norma Kerja;
- k. Pengelolaan urusan kepegawaian, keuangan dan pengadministrasian umum;
- l. Pelaksanaan Monitoring dan evaluasi; dan
- m. Penyusunan dan penyampaian laporan di Bidang Tenaga Kerja.

Gambaran Uraian Tugas dan Fungsi Kepala Dinas, Sekretaris sampai Kepala Bidang yang ada dalam SKPD Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut :

**Kepala Dinas** mempunyai tugas :

- a. Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas di bidang tenaga kerja;
- b. Mengkoordinasikan penyusunan program Dinas, mengacu pada program Nasional dan Daerah;
- c. Merumuskan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja;
- d. Melaksanakan pembinaan di bidang tenaga kerja;
- e. Menetapkan tata cara dan tata laksana pelayanan di bidang tenaga kerja;
- f. Mengkoordinasikan pelaksanaan urusan kesekretariatan, dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian;
- g. Mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pada tahun yang sudah berjalan berdasarkan rencana dan realisasi sebagai bahan dalam penyusunan program pada tahun berikutnya;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sebagai pertanggungjawaban tugas sesuai ketentuan yang berlaku; dan Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

**Sekretariat** mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi perencanaan, pengembangan dan pembinaan pegawai, pelayanan administrasi secara vertikal dan horisontal, pelaksanaan ketatausahaan dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Pemberian pelayanan administrasi di lingkungan Dinas;
- b. Penyusunan program dan rencana kegiatan;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas Sub Bagian;
- d. Penyelenggaraan urusan umum dan Kepegawaian;
- e. Penyelenggaraan urusan keuangan;
- f. Penyelenggaraan urusan evaluasi dan pelaporan;
- g. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas kesekretariatan; dan
- h. Pelaksanaan tugas lain ya diberikan Kepala Dinas

**Sub Bagian Program, Keuangan dan Pelaporan** mempunyai tugas :

- a. Menyusun perencanaan teknis program dan kegiatan;
- b. Menganalisis pembiayaan program dan kegiatan;

- c. Melakukan koordinasi penyusunan perencanaan program dan kegiatan;
- d. Melakukan pengumpulan analisis dan penyajian data statistik serta penyajian bahan perumusan program dan rencana kegiatan;
- e. Mengidentifikasi masalah yang timbul;
- f. Melaksanakan pembuatan daftar gaji pegawai;
- g. Melaksanakan pembayaran gaji pegawai;
- h. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja dalam rangka penyusunan rencana anggaran;
- i. Melakukan koordinasi dalam hal penerimaan maupun pengeluaran keuangan;
- j. Melakukan kegiatan pengelolaan keuangan mengenai intensifikasi penerimaan, efisiensi dan efektifitas pengeluaran dan pertanggungjawaban keuangan;
- k. Melaksanakan tugas yang berkaitan dengan keuangan;
- l. Menyusun petunjuk teknis tentang evaluasi dan pelaporan;
- m. Melaksanakan Tugas Kedinasan lainnya yang diberikan oleh Atasan.
- n. Melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan;
- o. Melakukan koordinasi hasil evaluasi dan pelaporan; dan
- p. Menyampaikan laporan kegiatan kepada Sekretaris.

**Sub Bagian Umum dan Kepegawaian** mempunyai tugas :

- a. Menata naskah dinas, agenda, pengetikan, pengandaan serta pendistribusian, arsip dan dokumentasi;
- b. Mengurus kebersihan, keamanan dan ketertiban dan pemeliharaan gedung kantor;
- c. Melaksanakan administrasi perjalanan dinas pegawai dan keprotokolan;
- d. Menyusun rencana kebutuhan rumah tangga baik barang bergerak dan tidak bergerak di lingkungan Dinas;
- e. Mencatat, menyimpan, mengelolah/memelihara dan mendistribusikan barang-barang bergerak dan tidak bergerak milik daerah di lingkungan Dinas, serta menyiapkan bahan usulan penghapusan barang milik daerah yang ada di lingkungan Dinas; dan
- f. Melaksanakan administrasi kepegawaian di lingkungan Dinas;
- g. Membuat Daftar Nominatif Pegawai di Lingkungan Dinas;
- h. Membuat Daftar Urut Kepangkatan (DUK);
- i. Melaksanakan pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja;
- j. Melaksanakan penilaian angka kredit jabatan fungsional pengantar kerja;

- k. Menyusun rencana kebutuhan pegawai sesuai analisis jabatan, analisis
- l. beban kerja dan volume kerja di lingkungan Dinas; dan
- m. Melaksanakan evaluasi kegiatan dan melaporkan hasil kegiatan kepada Sekretaris.
- n. Melaksanakan Tugas Kedinasan lainnya yang diberikan oleh Atasan

Dalam melaksanakan tugas, masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.

**Bidang Penempatan Tenaga Kerja** mempunyai tugas melaksanakan penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan informasi pasar kerja dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas Bidang Penempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelayanan Penempatan Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah dan Antar Kerja Negara ;
- b. Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Penerbitan Perpanjangan IMTA;
- c. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja bagi Pencari Kerja ;
- d. Perlindungan TKI di Luar Negeri Pra dan Purna Penempatan.
- e. Pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- f. Penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan;
- g. Perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- h. Memverifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- i. Mengkoordinasikan Pelayanan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
- j. Mempromosikan penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- k. Pendaftaran, perekrutan, dan seleksi Calon TKI;
- l. Pelayanan dan Verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar negeri;
- m. Pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- n. Penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;

- o. Pelayanan Pemulangan dan Kepulangan TKI;
- p. Melakukan Pemberdayaan TKI Purna.

Dalam menyelenggarakan kegiatannya, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.

**Bidang Penempatan Tenaga Kerja** membawahi 3 (tiga) seksi yaitu :

1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
2. Seksi Perluasan Kerja; dan
3. Seksi Informasi Pasar Kerja.

**1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja** mempunyai tugas :

- a. Penyediaan Sumber Daya Manusia untuk jabatan Pengantar Kerja dan Petugas Antar Kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. Membuat rencana kerja tentang perantara kerja dalam pelayanan kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- c. Mengembangkan Sumber Daya Manusia pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- d. Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- e. Menyusun rencana pemantauan dan evaluasi lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- f. Penyiapan Sumber Daya Manusia terkait pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar negeri;
- g. Penyiapan Sarana dan Prasarana pelayanan kelengkapan;
- h. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar negeri;
- i. Penyiapan Sumber Daya Manusia terkait pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- j. Penyiapan Sumber Daya Manusia untuk melakukan penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- k. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyelesaian permasalahan pra dan purna penempatan;
- l. Pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan TKI;
- m. Menyusun kebutuhan Sumber Daya Manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- n. Penyiapan sarana dan prasarana pelayanan pemulangan dan kepulangan;
- o. Memantau dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI.

- p. Melakukan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan tes psikologi pada instansi pemerintah, swasta dan sekolah;
- q. Mendayagunakan tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur melalui program padat karya;
- r. Melayani kepulauan TKI; dan
- s. Melaksanakan evaluasi kegiatan serta melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Bidang.

**2. Seksi Perluasan Kerja** mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan Sumber Daya Manusia untuk pemberdayaan TKI purna;
- b. Menyiapkan sarana dan prasarana pemberdayaan TKI purna;
- c. Memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI purna;
- d. Membuat pemetaan dan program perluasan kesempatan kerja;
- e. Melaksanakan bimbingan usaha mandiri;
- f. Melaksanakan program Padat Karya;
- g. Mengadakan penyebarluasan dan penerapan teknologi padat karya;
- h. Melaksanakan program Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP) dan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT);
- i. Melaksanakan penelitian dan pengembangan teknologi padat karya;
- j. Mengadakan evaluasi dan pelaporan kepada kepala Bidang.

**3. Seksi Informasi Pasar Kerja** mempunyai tugas :

- a. Penyediaan Sarana dan Prasarana pemberian informasi pasar kerja,
- b. Penyiapan Sumber Daya Manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- c. Penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- d. Pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- e. Penyiapan Sumber daya Manusia terkait Informasi Pasar Kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- f. Memantau dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- g. Penyiapan Sumber Daya Manusia terkait penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- h. Menyusun kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat

- i. Memantau dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat
- j. Melaksanakan evaluasi kegiatan dan melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Bidang.

Dalam Melaksanakan tugas, masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.

**Bidang Hubungan Industrial** mempunyai tugas melaksanakan hubungan kerja industrial, pembinaan kesejahteraan pekerja, menerbitkan persyaratan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai fungsi :

- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran perijinan kerja sama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam daerah;
- b. Pencegahan dan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah;
- c. Memverifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah Kabupaten/Kota  
Memberikan Pelayanan Pendaftaran Perjanjian kerja bersama Daerah Kabupaten/Kota;
- d. Mengkoordinasikan proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi Daerah Kabupaten/Kota;
- e. Melakukan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- f. Melakukan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan;
- g. Pembinaan pelaksanaan norma ketenagakerjaan;
- h. Penanganan Kasus terhadap Perusahaan dan Pengusaha yang melanggar norma ketenagakerjaan ;
- i. Pelaksanaan tenaga kerja asing, jaminan sosial;
- j. Pelaksanaan administrasi perijinan ketenagakerjaan.

Dalam menyelenggarakan kegiatannya, Bidang Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.

**Bidang Hubungan Industrial** membawahi 3 (tiga) seksi yaitu :

1. Seksi Hubungan Industrial;
2. Seksi Kesejahteraan Pekerja; dan

### 3. Seksi Persyaratan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial.

#### 1. **Seksi Hubungan Industrial** mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui PK, PP, PKB dan lembaga kerjasama Bipartit;
- b. Membuat konsep pendaftaran perjanjian kerja bersama di Kabupaten/Kota;
- c. Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. Memberikan Pelayanan dan Pelatihan serta Pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja bersifat strategis ;
- e. Melakukan koordinasi pemberian izin operasional TKS Luar Negeri, TKS Indonesia, lembaga sukarela Indonesia yang beroperasi di daerah ;
- f. Melakukan koordinasi pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di daerah dan pendaftaran perjanjian pekerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di daerah atas rekomendasi pusat dan atau provinsi;
- g. Melaksanakan pembinaan pelaksanaan keselamatan kerja dan hiperkes.
- h. Melaksanakan evaluasi kegiatan dan melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Bidang

#### 2. **Seksi Kesejahteraan Pekerja** mempunyai tugas :

- a. Menyediakan sarana dan prasarana;
- b. Melakukan pembinaan norma ketenagakerjaan;
- c. Memberikan pelayanan dan pelatihan serta pengembangan norma ketenagakerjaan yang bersifat strategis;
- d. Melakukan pembinaan pelaksanaan keselamatan kerja dan hiperkes.
- e. Melaksanakan evaluasi kegiatan dan melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Bidang

#### 3. **Seksi Persyaratan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial** mempunyai tugas :

- a. Menyusun penyiapan Sumber Daya Manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- b. Membuat konsep proses pengesahan dokumen;
- c. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.;

- d. Melakukan koordinasi penanganan kasus terhadap perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan;
  - e. Melaksanakan pembentukan dan pembinaan P2K3 di perusahaan-perusahaan;
  - f. Melakukan koordinasi penyelenggaraan perizinan/pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perijinan magang dalam negeri.
  - g. Melaksanakan evaluasi kegiatan dan melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Bidang
- Dalam melaksanakan tugas, masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.

**Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja** mempunyai tugas mempersiapkan dan melaksanakan pelatihan dalam rangka peningkatan produktifitas tenaga kerja, memberikan pembinaan infrastruktur dan peningkatan keterampilan tenaga kerja serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi;
- b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta;
- c. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan;
- d. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil;
- e. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten;
- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
- g. Memverifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- h. Memimpin peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia Lembaga Pelatihan kerja swasta;
- i. Memverifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- j. Melaksanakan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- k. Memberi tanda daftar lembaga pelatihankerja pemerintah dan lembaga pelatihan;
- l. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- m. Mengkoordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- n. Mengkoordinasi Pengukuran Produktivitas tingkat Kabupaten/Kota;
- o. Mengkoordinasikan pemantauan (Surveillance) tingkat produktivitas.

Dalam menyelenggarakan kegiatannya, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.

**Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja** membawahi 3 (tiga) seksi yaitu :

- a. Seksi Pelatihan Kerja;
- b. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Seksi Pembinaan Lembaga Latihan

**1. Seksi Pelatihan Kerja mempunyai tugas:**

- a. Menyiapkan pelaksana analisis kebutuhan pelatihan
- b. Menyiapkan program Pelatihan
- c. Menyiapkan sarana dan Prasarana
- d. Menyiapkan Instruktur dan Tenaga Pelatihan
- e. Menyiapkan calon peserta pelatihan kerja
- f. Membuat Konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja
- g. Mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan
- h. Melakukan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja
- i. Melaksanakan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pemagangan serta perencanaan pelatihan
- j. Mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan ketenagakerjaan dengan instansi pemerintah dan swasta.
- k. Menentukan standar kualifikasi keterampilan dan keahlian
- l. Melaksanakan evaluasi dan melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Bidang.

**2. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja:**

- a. Penyiapan promosi peningkatan produktivitas
- b. Penyiapan sumber daya manusia didang konsultasi
- c. Penyiapan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas
- d. Pemantauan ( surveillance) peningkatan produktivitas
- e. Penyiapan sumber daya manusia bidang pengukuran produktivitas
- f. Penyiapan data dan metode pengukuran produktivitas
- g. Merencanakan Pemantuan (surveillance) tingkat produktivitas
- h. Melaksanakan pembinaan instruktur ketenagakerjaan;
- i. Melaksanakan pengembangan/pelatihan instruktur
- j. Melakukan koordinasi pelaksanaan diklat instruktur ketenagakerjaan di Daerah;
- k. Melaksanakan evaluasi dan melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Bidang

**3. Seksi Pembinaan Lembaga Latihan mempunyai tugas :**

- a. Merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta
- b. Menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta
- c. Merancang kesiapan materi pelatihan kerja
- d. Memimpin kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta
- e. Mengumpulkan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta
- f. Menyusun kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- g. Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan lembaga pelatihan kerja swasta
- h. Menentukan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja
- i. Melaksanakan inventarisasi lembaga pelatihan sesuai jenis, program, tingkat dan kapasitas pelatihan;
- j. Melaksanakan monitoring dan pembinaan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pelatihan; dan
- k.
- l. Melaksanakan evaluasi dan melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Bidang  
Dalam melaksanakan tugas, masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.

**Balai Latihan Kerja (BLK)** yang selanjutnya disebut Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelatihan keterampilan sebagai usaha penyediaan tenaga kerja yang produktif, profesional dan mandiri, serta melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai bidang tugas. Dalam melaksanakan tugas UPTD Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

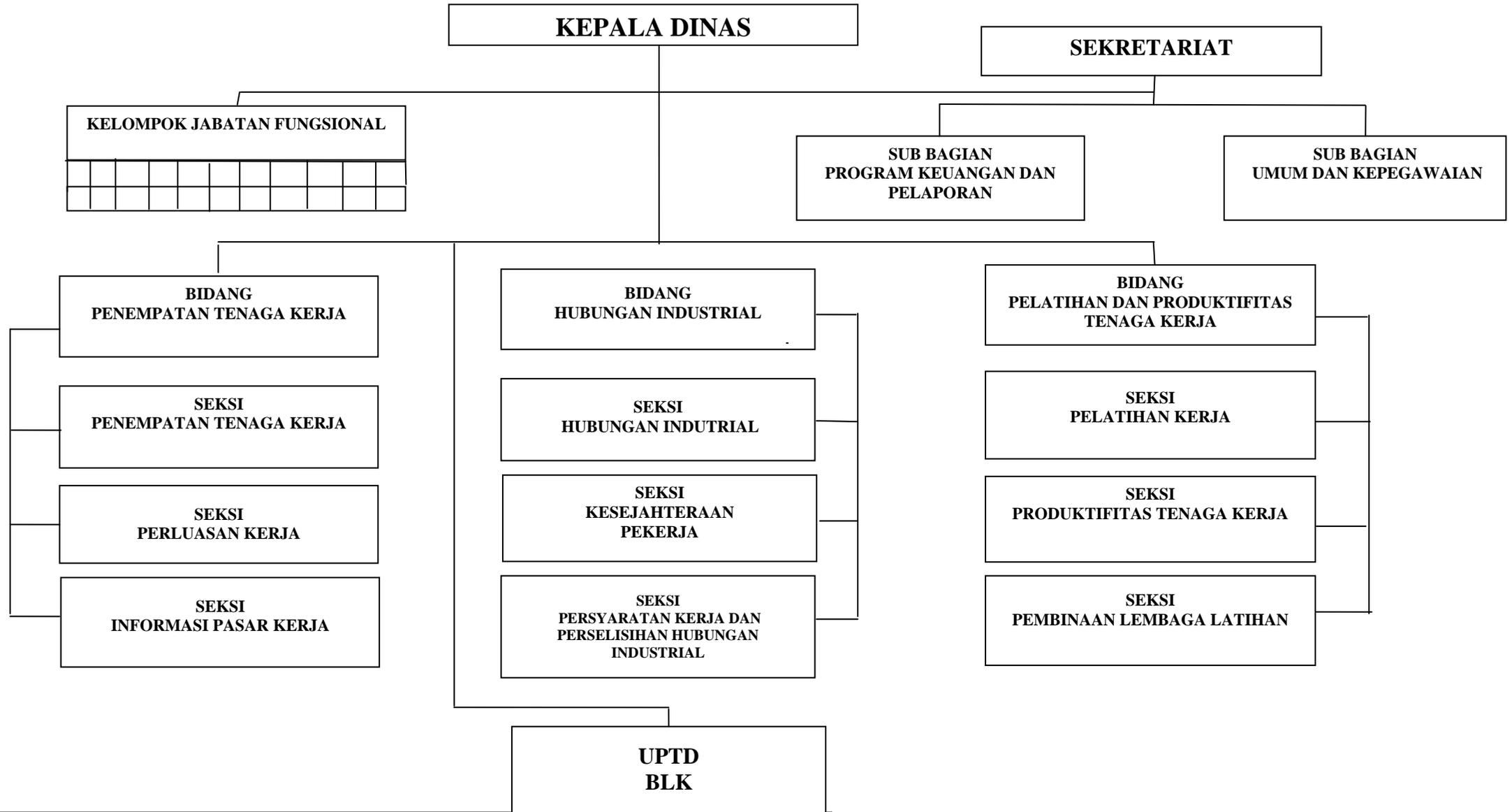
- a. Menyusun dan melaksanakan kegiatan pelatihan keterampilan dibidang industri pertanian, peternakan, tata niaga sesuai kebutuhan pasar kerja;
- b. Melaksanakan urusan tata usaha;
- c. Melaksanakan kegiatan Pelatihan Institusional dan Non Institusional sesuai jenis kejuruan yang dibutuhkan;
- d. Menyusun dan menyampaikan laporan kegiatan

### 2.1.3 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Nomor 62 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa mempunyai struktur organisasi yaitu :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris Dinas terdiri dari :
  - Sub.Bagian Program Keuangan dan Pelaporan
  - Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
  - Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - Seksi Perluasan Kerja
  - Seksi Informasi Pasar Kerja
- d. Bidang Hubungan Industrial terdiri dari :
  - Seksi Hubungan Industrial
  - Seksi Kesejahteraan Pekerja
  - Seksi Persyaratan kerja dan perselisihan Hubungan Industrial
- e. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - Seksi Pelatihan Kerja
  - Seksi Produktivitas Tenaga Kerja
  - Seksi Pembinaan Lembaga Latihan
- f. UPTD Dinas Tenaga Kerja Balai Latihan Kerja (BLK)
  - Kelompok Jabatan Fungsional

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MINAHASA**



## 2.2 SUMBER DAYA

Sumber Daya Manusia yang mendukung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa berjumlah 18 ASN, yang terdiri dari :

1. Pejabat Struktural	
a. Eselon II B	: 1 Orang
b. Eselon III A	: 1 Orang
c. Eselon III B	: 3 Orang
d. Eselon IV A	: 11 Orang
e. Eselon IV B	: 0 Orang
2. Pelaksana	: 1 Orang
3. Instruktur	: - Orang
	<b>Jumlah : 17 Orang</b>

4. Pendidikan	
a. S3	: 2 Orang
b. Pasca Sarjana (S2)	: 1 Orang
c. Sarjana (S1)	: 12 Orang
d. Sarjana Muda/Akademi/DIII	: - Orang
e. S L T A	: 2 Orang
f. S L T P	: - Orang
g. SD	: <u>- Orang</u>
	<b>Jumlah : 17 Orang</b>

5. Kepangkatan	
a. Golongan IV	: 3 Orang
b. Golongan III	: 14 Orang
c. Golongan II	: - Orang
d. Golongan I	: <u>- Orang</u>
	<b>Jumlah : 17 Orang</b>

Aparatur Sipil Negara pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa berdasarkan pendidikan dan kepangkatan tersebar pada 5 (lima) unit kerja yakni :

1. Sekretariat	: 4 Orang
2. Bidang Penempatan Tenaga Kerja	: 4 Orang
3. Bidang Hubungan Industrial	: 4 Orang
4. Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	: 3 Orang
5. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK)	: 1 Orang

Kondisi Pegawai menurut jenjang pendidikan struktural pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, yakni :

Pim II	:	-	Orang
Pim III	:	2	Orang
Pim IV	:	2	Orang

Kondisi Pegawai menurut jenjang pendidikan Fungsional pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, yakni :

Diklat Instruktur	:	1 Orang
Diklat Mediator	:	1 Orang

Selain didukung dengan adanya sumber daya manusia juga tidak lepas dari kepemilikan asset sebagai berikut :

Tabel 2.3

Rekapitulasi Buku Inventaris  
Keadaan Per 31 Desember 2018

Golongan	Kode Bidang Barang	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang	Jumlah Harga	Ket
<b>01.</b>		<b>TANAH</b>			
	01	TANAH	13,590 M2	5.063.000.000	
<b>02.</b>		<b>PERALATAN DAN MESIN</b>			
	02	ALAT-ALAT BESAR	-	-	
	03	ALAT –ALAT ANGKUTAN	2 unit	324.483.500	
	04	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	1 unit	4.560.000	
	05	ALAT PERTANIAN	-	-	
	06	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	29 unit	172.185.000	
	07	ALAT STUDIO DAN ALAT KOMUNIKASI	-	-	
	08	ALAT- ALAT KEDOKTERAN	-	-	
	09	ALAT LABORATORIUM	-	-	
	10	ALAT- ALAT PERSENJATAAN KEAMANAN	-	-	
<b>03</b>		<b>GEDUNG DAN BANGUNAN</b>			
	11	BANGUNAN GEDUNG	29 unit	882.000.000	
	12	MONUMEN	-	-	
<b>04</b>		<b>JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN</b>			
	13	JALAN DAN JEMBATAN	1 unit	35.000.000	
	14	BANGUNAN AIR/ IRIGASI	-	-	
	15	INSTALASI	-	-	

	16	JARINGAN	1 unit	23.590.000	
<b>05</b>		<b>ASET TETAP LAINNYA</b>			
	17	BUKU PERPUSTAKAAN	4 unit	650.000	
	18	BARANG BERCORAK KEBUDAYAAN	-	-	
	19	HEWAN DAN TERNAK SERTA TANAMAN	-	-	
<b>06</b>		<b>KONSTRUKSI DALAM PENGGERJAAN</b>	-	-	
	20	KONSTRUKSI DALAM PENGGERJAAN	-	-	
<b>TOTAL</b>				<b>6.505.468.500</b>	

### **2.3. Kinerja Pelayanan SKPD**

Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa pada tahun 2013 – 2018 menunjukkan hasil yang cukup memuaskan karena semua program dan kegiatan yang telah ditetapkan setiap tahun dilaksanakan dan realisasinya mencapai target bahkan melebihi target terutama kegiatan pelatihan-pelatihan dimana selain menggunakan dana APBD Kabupaten Minahasa juga dibantu dengan dana Kementerian Ketenagakerjaan serta pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Instansi Terkait dan BLK /Balai Besar / LPKS.

Berikut adalah penjabaran capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa selama kurun waktu Periode Perencanaan 5 Tahun sebelumnya, terinci pada Tabel T-2.1

**TABEL T 2.1**  
**PENCAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH**

URUSAN : WAJIB NON  
PELAYANAN  
DASAR  
BIDANG URUSAN : TENAGA KERJA  
PERANGKAT : DINAS TENAGA  
DAERAH : KERJA

NO	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH	TARGE T NSPK	TARGE T IKK	TARGET INDI KATOR LAINNY A	TARGET RENSTRA SKPD TAHUN					REALISASI CAPAIAN TAHUN					RASIO CAPAIAN TAHUN				
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>I</b>	<b>PERSENTASE KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN MENGACU KE RENCANA TENAGA KERJA</b>				90 %	90 %	94 %	94 %	100 %	88 %	88 %	60 %	60 %		97.8%	97.8%	97.8%		
1	Dokumen Perencanaan tenaga kerja kabupaten / kota				75 %	75 %	80 %	85 %	94 %	75 %	75 %	80 %	80 %		100%	100.0%	100.0%		
2	Persentase akurasi proyeksi indicator dalam tenaga kerja				45 %	50 %	18.18 %	9.09 %	9.09 %	18.18 %	18.18 %	33.33 %	33,33 %		40.4%	36.4%	36.4%		
3	Jumlah Perusahaan yang menyusun rencana tenaga kerja di kabupaten / kota				30	35	27	35	40	25	25	24	24		83.3%	71.4%	69 %		

II	<b>PERSENTASE TENAGA KERJA BERSERTIFIKAT KOMPETENSI</b>				30 %	35 %	33.33 %	42.8 %	43.7 %	24 %	29.1 %	0 %	0.02 %		80.0%	83.1%	83.1%		
4	Persentase Penerapan Program PBK dengan kualifikasi klaster				40 %	40 %	36 %	40 %	48 %	36 %	32 %	20 %	60 %		90.0%	80.0%	80.0%		
5	Persentase instruktur bersertifikat kompetensi				30 %	35 %	30.3 %	33.33 %	36.36 %	27.27 %	27.27 %	27.27 %	30.3 %		90.9%	77.9%	77.9%		
6	Rasio Jumlah Instruktur terhadap peserta pelatihan				20 %	25 %	11.38 %	12.30 %	13.53 %	16.5 %	10.15 %	29.4 %	17.1 %		82.5%	40.6%	40.6%		
7	Persentase LPK yang terakreditasi				90 %	90 %	87.5 %	90 %	90 %	87.5 %	87.5 %	87.5 %	87.5 %		97.2%	97.2%	97.2%		
8	Persentase LPK yang memiliki Perizinan				80 %	87.5 %	87.5 %	87.5 %	90 %	77.78 %	87.5 %	87.5 %	87.5 %		97.2%	100.0%	100.0%		
9	Jumlah Penganggur yang dilatih				350 org	400 org	150 org	200 org	255 org	325 org	80 org	112 Org	192 Org		92.9%	20 %	20 %		
10	Persentase Lulusan Bersertifikat Pelatihan				80 %	90 %	85.71 %	92.1 %	92.5 %	24 %	84.61 %	85.71 %	100 %		30.0%	94.0%	94.0%		
11	Persentase Penyerapan Lulusan				75 %	80 %	76.92 %	86.15 %	96.92 %	66.15 %	66.15 %	70.5 %	83 %		88.2%	82.7%	82.7%		
12	Lulusan Bersertifikat Kompetensi				35 %	40 %	33.33 %	42.85 %	43.75	29.1 %	29.1 %	0 %	16.6 %		83.1%	72.8%	72.8%		
13	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang				15 %	20 %	23.52 %	22.22 %	25.51 %	11.58 %	1.535 %	50 %	100 %		77.7%	7.7%	7.7%		

	diberikan Pelatihan																		
14	Jumlah Pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)				10	11	10	12	14	8	8	16	67	0.8 %	72.7%	72.7%			
<b>II I</b>	<b>TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>				2 %	3 %	2 %	3 %	5 %	0.82 %	- 3.97 %	1.45 %	3.45%	0.41 %	132.3 %	132.3 %			
15	Persentase Perusahaan yang menerapkan Program Peningkatan Produktivitas				5 %	17 %	33 %	33 %	53 %	7.5 %	15 %	3.1 %	3.1 %	150.0 %	88%	88%			
16	Data Tingkat Produktivitas				2 %	3 %	2 %	3 %	5 %	0.82 %	- 3.97 %	1.45 %	3.45 %	41.0%	-132%	-132%			
<b>IV</b>	<b>PERSENTASE PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN TATA KELOLA KERJA YANG LAYAK (PP/PKB, LKS BIPARTIT, STRUKTUR SKALA UPAH, DAN TERDAFTAR PESERTA KETENAGAKERJAAN</b>				10 %	15 %	33 %	33 %	53 %	7.5 %	15 %	0.6 %	0.8 %	75.0%	100%	100%			
17	Persentase Perusahaan				10 %	15 %	33 %	33 %	53 %	7.5 %	15 %	11.3 %	13.63 %	75.0%	100%	100%			

	yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)																	
18	Persentase Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja (PKB)			70 %	81.8 %	0.75 %	0.93 %	0.8 %	66 %	81.8 %	20 %	20 %		94.3%	100%	100%		
19	Rekapitulasi Tahunan Jumlah Konfederasi SP/SB yang tercatat, Federasi SP/SB yang tercatat, SP/SB di perusahaan tercatat, SP/SB di luar perusahaan yang tercatat dan anggota SP/SB di Perusahaan			15 Federasi di di 40 Perusa haan	18 Federasi di di 40 Perusa haan	20 Federasi di di 45 Perusa haan	22 Federasi di di 47 Perusa haan	25 Federasi di di 50 Perusa haan	15 Federasi di di 40 Perusa haan	18 Federasi di di 40 Perusa haan	18 Federasi di di 45 Perusa haan	21 Federasi di 48 Perusahaa n		100 %	100 %	100 %		
20	Persentase Perusahaan yang sudah menyusun Struktur Skala Upah			7.5 %	7.5 %	17.7 %	31.9 %	40 %	7.5 %	7.5 %	8.5 %	8.5 %		100%	100%	100%		
21	Persentase perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan			74.7 %	70.16 %	79.2 %	82.2 %	85.8 %	74.7 %	70.16 %	73.5 %	76.5 %		100%	100%	100%		
22	Persentase Jumlah Perusahaan yang berselisih			0.6 %	0.8 %	1.4 %	1.6 %	1.7 %	0.6 %	0.8 %	0.9 %	0.5 %		100%	100%	100%		
23	Jumlah Mogok Kerja			-	-	-	-	-	-	-	-	-						
24	Jumlah Penutupan			2	2	4	3	2	4	5	8	0		200%	250%	250%		

	Perusahaan																	
25	Jumlah Perselisihan Kepentingan			0.4 %	-	0.6 %	0.10 %	0.12 %	0.4 %	-	2	5		100%				
26	Jumlah Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dalam 1 (satu) Perusahaan			-	-	-	-	-	-	-	0	0						
27	Jumlah Perselisihan PHK			2	2	14	16	17	6	2	7	5		300%	100%	100%		
28	Jumlah Pekerja /Buruh yang ter- PHK			-	40	35	30	25	-	40	2	2			100%	100%		
29	Jumlah Perselisihan yang diselesaikan melalui perundingan bipartite			-	40	35	30	25	-	40	0	2			100%	100%		
30	Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Kabupaten/Kota yang diberdayakan			Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada						
31	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator Hubungan Industrial			60 %	7 %	85 %	90 %	100 %	70 %	70 %	66.6 %	40 %		117%	100%	100%		
V	<b>PERSENTASE TENAGA KERJA YANG DITEMPATKAN</b>										23.5 %	100 %						

	(DALAM DAN LUAR NEGERI) MELALAI MEKANISME LAYANAN ANTAR KERJA DALAM WILAYAH KABUPATEN / KOTA																	
32	Jumlah Lowongan Kerja yang tersedia di Wilayah Kabupaten / Kota			1703	230	275	550	700	1703	230	255	275		100%	100%	100%		
33	Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar di Kabupaten / Kota			682	215	425	675	784	682	215	957	2.089		100%	100%	100%		
34	Jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) wilayah Kab / Kota			1	2	6	8	10	1	2	4	4		100%	100%	100%		
35	Jumlah Tenaga Kerja Khusus terdaftar dalam satu Kabupaten / Kota			-	13	20	25	30	-	13	10	10			100%	100%		
36	Jumlah Pejabat Fungsional Pengantar Kerja			-	-	3	3	3	-	-	2	2						
37	Jumlah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) antar Kerja local dalam satu wilayah Kabupaten / Kota			2	1	5	7	9	2	1	5	1		100%	100%	100%		

38	Jumlah Perjanjian Kerja yang disahkan oleh Dinas bidang Ketenagakerjaan Kab / Kota				24	30	35	40	45	24	30	23	67		100%	100%	100%		
39	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja melalui informasi Pasar Kerja (IPK) online (Sisnaker)				700	85	425	675	784	682	79	0	0		97%	93%	93%		
40	Jumlah calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapatkan Sosialisasi				100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		100%	100%	100%		
41	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang terdata				80	20	100	150	200	79	14	23	161		99%	70%	70%		
42	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapat Fasilitas Kepulangan				100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0		100%	100%	100%		
43	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja				100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		100%	100%	100%		

	Indonesia (CTKI) yang mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan Kerja																	
44	Data Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) / Tenaga Kerja Indonesia (TKI) purna dan keluarganya			100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	65.6 %	41.65 %		100%	100%	100%		
45	Jumlah Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) yang ditentukan			-	-	-	-	-	-	-	0	0						

Tabel 2.2  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah  
 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa**

Urusan / Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan				Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan				Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke				Rata Rata Pertumbuhan	
		Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Anggaran	Realisasi
		Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	Rp	%	%	%	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<b>URUSAN PEMERINTAH BIDANG TENAGA KERJA</b>															
Tenaga Kerja		5,406,329,000	3,326,861,300	5,373,031,085	5,900,879,200	5,070,235,770	2,497,812,199	4,914,088,909	5,690,161,395	94	75.08	91	96	20,007,100,585	18,172,298,273
														-	-
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA</b>	Kepuasan Stakeholder terhadap pelayanan penunjang urusan perangkat daerah	4753229000	2,344,833,300	2,349,031,085	2,416,880,460	4,910,210,770	2,094,612,199	2,259,688,909	2,206,162,655	103	89.33	96	91	11,863,973,845	11,470,674,533
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja yang ditetapkan dengan Perbup	7,000,000	2,485,050	0	0	7,000,000	0	0	0	100	0	0	0	9,485,050	7,000,000
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Rancangan Renja yang tersusun		2,485,050	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,485,050	0
	Jumlah Rancangan Perubahan Renstra yang tersusun				0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
Koordinasi dan Penyusunan Lap Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Lap/Berita Acara Hasil Koordinasi Penyusunan Lap Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	7,000,000	0	0	0	7,000,000	0	0	0	100	0	0	0	7,000,000	7,000,000

	Jumlah Rancangan Dok Penyusunan Lap Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Yang Tersusun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pegawai/ASN yang mendapatkan Gaji dan TPP sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku	2,421,790,000	1,976,731,000	2,170,800,000	2,239,369,500	2,296,269,812	1,924,098,949	2,092,696,909	2,045,413,653	95	97.34	96	91	8,808,690,500	8,358,479,323
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah pegawai/ASN yang mendapatkan alokasi Gaji dan TPP sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku	2,421,790,000	1,976,731,000	2,170,800,000	2,239,369,500	2,296,269,812	1,924,098,949	2,092,696,909	2,045,413,653	95	97.34	96	91	8,808,690,500	8,358,479,323
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase kehadiran pegawai sesuai jam kerja	22,000,000	0	0	-	22,000,000	0	0	-	100	0	0	0	22,000,000	22,000,000
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah PDH yang disediakan		0	0	0	0	0	Stell	0	0	0	0	0	0	0
	Jumlah Pakaian Khusus Hari Tertentu Yang Disediakan	11,000,000	0	0	0	11,000,000	0	Stell	0	100	0	0	0	11,000,000	0
	Jumlah Pakaian Olah Raga yang tersedia	11,000,000	0	0	0	11,000,000	0	Stell	0	100	0	0	0	11,000,000	0
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Tugas dan Fungsi		0	0	0	0	0	ASN	0	0	0	0	0	0	0
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase layanan umum perangkat daerah yang terfasilitasi	84,276,000	45,000,000	-	2,622,560	55,542,418	39,992,600	-	2,172,000	66	88.87	0	83	131,898,560	97,707,018
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah pencetakan	3,250,000	1,380,000	0	500,000	2,234,000	965,000	0	500,000	69	69.93	0	100	5,130,000	3,699,000

	Jumlah penggandaan	1,260,000	140,000	0	322,560	885,500	140,000	0	322,000	70	100.00	0	100	1,722,560	1,347,500
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah tamu yang terfasilitasi	1,584,000	480,000	0	0	4,844,000	1,120,000	0	0	306	233.33	0	0	2,064,000	5,964,000
	Makan Minum Rapat	5,632,000	2,400,000	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	8,032,000	0
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Lap/berita acara hasil koordinasi luar daerah	66,850,000	40,000,000	0	0	43,228,918	37,167,600	0	0	65	92.92	0	0	106,850,000	80,396,518
	Jumlah Lap/berita acara hasil koordinasi dalam daerah	5,700,000	600,000	0	1,800,000	4,350,000	600,000	0	1,350,000	76	100.00	0	0	8,100,000	6,300,000
<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase pemenuhan Kebutuhan BMD Penunjang yang diadakan (sesuaikan jenis yang diadakan)</b>	<b>2,025,000,000</b>	150,000,000	0	0	791,337,040	451,700	0	0	39	0.30	0	0	2,175,000,000	791,788,740
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang diadakan (sesuaikan jenis yang diadakan)	2,025,000,000	150,000,000	0	0	791,337,040	451,700	0	0	39	0.30	0	0	2,175,000,000	791,788,740
<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Tingkat Operasionalisasi Perkantoran Tahunan</b>	<b>118,163,000</b>	<b>147,537,250</b>	139,751,085	147,388,400	90,610,500	106,864,600	132,112,500	131,083,352	77	72.43	95	89	552,839,735	460,670,952
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah materai tersedia	600,000	390,000	550,000	1,040,000	600,000	390,000	550,000	1,040,000	100	100.00	100	100	2,580,000	2,580,000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Jasa Komunikasi/Telepon/Fax tersedia	7,200,000	18,000,000	18,000,000	18,000,000	793,000	0	11,620,000	19,732,552	11	-	65	110	61,200,000	32,145,552
	Jumlah Jasa listrik tersedia	11,400,000	11,400,000	6,001,085	7,225,000	5,718,500	885,000	4,742,500		50	7.76	79	-	36,026,085	11,346,000
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor tersedia	23,363,000	7,587,250	0	2,323,400	7,899,000	2,149,600	0	2,310,800	34	28.33	0	99	33,273,650	12,359,400
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah THL tersedia	33,600,000	62,160,000	67,200,000	67,200,000	33,600,000	55,440,000	67,200,000	60,000,000	100	89.19	100	89	230,160,000	216,240,000

	Jumlah Petugas Kebersihan tersedia	21,000,000	24,000,000	24,000,000	27,600,000	21,000,000	24,000,000	24,000,000	24,000,000	100	100.00	100	87	96,600,000	93,000,000
	Jumlah Sopir tersedia	21,000,000	24,000,000	24,000,000	24,000,000	21,000,000	24,000,000	24,000,000	24,000,000	100	100.00	100	100	93,000,000	93,000,000
<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase BMD dalam kondisi baik/ laik fungsi Daerah</b>	<b>75,000,000</b>	23,080,000	38,480,000	27,500,000	1,647,451,000	23,204,350	<b>34,879,500</b>	27,493,650	2,197	100.54	91	100	164,060,000	1,733,028,500
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan PerOrgan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara	45,000,000	23,080,000	38,480,000	27,500,000	41,801,000	22,020,300	34,879,500	27,493,650	93	95.41	91	100	134,060,000	126,194,450
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara (sesuaikan jenis nama peralatan/mesin yang dipelihara)	0	0	0	0	0	1,184,050	0	0	0	0	0	0	0	0
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihara/ diRehabilitasi	1,650,000,000	0	0	0	1,605,650,000	0	0	0	97	0	0	0	1,650,000,000	1,605,650,000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Sarana Pendukung Yang di Pelihara dan Direhabilitasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA</b>	<b>Persentase Kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana Tenaga Kerja</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang tersusun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) Makro yang tersusun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro yang tersusun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan	0	0	0	0	0	0	Org	0	0	0	0	0	0	0
<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan</b>	166,525,000	41,228,000	-	459,998,740	160,025,000	0		459,998,740	96	0	0	100	667,751,740	620,023,740
<b>Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Tersedianya Jalan yang dibangun sebagai penunjang kegiatan ekonomi masyarakat</b>		41,228,000	0	459,998,740	0	0	M	459,998,740	0	0	0	100	501,226,740	0
Perluasan Kesempatan Kerja	Volume Jalan yang dibangun sebagai penunjang kegiatan ekonomi masyarakat		41,228,000	0	459,998,740	0	0	M	459,998,740	0	0	0	100	501,226,740	0
<b>Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Tersedianya Penyalur Tenaga Kerja yang melaksanakan aturan tentang penempatan tenaga kerja</b>	<b>73,900,000</b>	0	0	0	73,900,000	0	Prsh	0	100	0	0	#DIV/0!	73,900,000	0
Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah Penyalur Tenaga Kerja yang melaksanakan aturan tentang penempatan tenaga kerja	73,900,000	0	0	0	73,900,000	0	Prsh	0	100	0	0	#DIV/0!	73,900,000	0

Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari kerja yang mendapatkan kesempatan kerja	92,625,000	0	0	0	86,125,000	0	Org	0	93	0	0	#DIV/0!	92,625,000	0
Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	92,625,000	0	0	0	86,125,000	0	Org	0	93	0	0	#DIV/0!	92,625,000	0
<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja	0	940,800,000	3,024,000,000	3,024,000,000	0	403,200,000		3,024,000,000	0	42.86	-	100	6,988,800,000	3,427,200,000
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan	0	0	0	0	0	0	%	0	0	0	0	#DIV/0!	-	0
Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan	0	0	0	0	0	0	Prsh	0	0	0	0	#DIV/0!	0	0
Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perjanjian Kerjasama Perusahaan yang didaftarkan	0	0	0	0	0	0	Prsh	0	0	0	0	#DIV/0!	0	0
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta pengupahan	0	0	0	0	0	0	Prsh	0	0	0	0	#DIV/0!	0	0
<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Tesedianya Perusahaan yang baik yang mengikuti aturan</b>	0	<b>940,800,000</b>	3,024,000,000	3,024,000,000	0	403,200,000	<b>2,654,400,000</b>	3,024,000,000	0	42.86	88	100	6,988,800,000	6,081,600,000

Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Peserta Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Pekerja/Buruh yang menjadi peserta Program Jaminan Sosial	0	940,800,000	3,024,000,000	3,024,000,000	0	403,200,000	2,654,400,000	3,024,000,000	0	42.86	88	100	6,988,800,000	6,081,600,000

## 2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa menggunakan Analisa SWOT dengan melibatkan stakeholder terkait sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

### a. Analisa Faktor Lingkungan Internal

Faktor Internal	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
<b>SDM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya kualitas SDM Aparatur Sipil Negara yang memadai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih ada jabatan struktural yang lowong</li> <li>- Pejabat Struktural Eselon III hampir semua akan memasuki Purna Bakti.</li> <li>- Kurangnya pegawai mediator .</li> <li>- Instruktur yang ada masih kurang dan akan memasuki Purnabakti.</li> <li>- Pegawai Pengawas yang ada sudah ditarik ke Disnakertrans Provinsi.</li> </ul>
<b>Dana</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sumber Dana berasal dari APBD, APBN, dan didukung dengan sumber dana lainnya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dana APBN yang ada telah ditentukan penggunaannya dari Pusat sehingga tidak dapat disesuaikan dengan kebutuhan daerah.</li> </ul>

<b>Sarana dan prasarana</b>	Sarana dan prasarana Dinas yang tersedia cukup memadai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sarana bangunan BLK masih perlu direhabilitasi</li> <li>- Prasarana Peralatan BLK yang ada masih banyak yang manual dan sebagian peralatannya dalam kondisi rusak berat.</li> </ul>
<b>Organisasi/ Kelembagaan</b>	Adanya Struktur Organisasi dengan tugas pokok dan fungsi yang mampu melaksanakan target yang ditetapkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas Sumber daya manusia yang ditempatkan belum sesuai dengan tuntutan kelembagaan</li> <li>- Sering terjadi mutasi</li> </ul>

***b. Analisa Faktor Lingkungan Eksternal***

<b>Faktor Eksternal</b>	<b>Peluang (O)</b>	<b>Ancaman (T)</b>
<b>Ekonomi</b>	Pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Minahasa mengalami peningkatan sebagai akibat adanya peluang investasi serta berkembangnya industri Pariwisata, Pertanian dan Perikanan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatnya migrasi tenaga kerja dari Daerah lain masuk ke Kabupaten Minahasa, sehingga banyak tenaga kerja lokal yang kalah bersaing dengan tenaga kerja luar.</li> <li>- Adanya pencari kerja lokal yang hanya suka bekerja di sektor formal ataupun memilih-milih lapangan pekerjaan sehingga tidak mendapatkan pekerjaan</li> <li>- Belum semua perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh lebih dari 50 orang membentuk Lembaga Kerjasama</li> </ul>

		<p>Bipartit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih sering terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)</li> </ul>
<b>Kebijakan</b>	<p>Adanya komitmen Pemerintah Kabupaten Minahasa dalam mendukung penyelenggaraan Pembangunan Ketenagakerjaan</p> <p>Digalakkannya praktik Good Governance yang memacu peningkatan kemitraan antara Pemerintah, Investor/Swasta dan Masyarakat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembangunan Ketenagakerjaan belum sepenuhnya didukung oleh perangkat daerah /instansi terkait sehingga mengakibatkan bertambahnya angka pengangguran seiring dengan bertambahnya angkatan kerja di Kabupaten Minahasa.</li> <li>- Pihak Swasta cenderung melakukan kemitraan dengan orientasi pada profit perusahaan</li> </ul>
<b>SOSIAL</b>	<p>Terbukanya peluang lapangan kerja yang luas baik sektor formal maupun informal.</p> <p>Adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja /BPJS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lowongan pekerjaan terbatas pada jabatan-jabatan tertentu tidak secara keseluruhan</li> <li>- Masih terjadi perselisihan hubungan industrial,</li> <li>- Kurangnya jiwa kewirausahaan bagi pencari kerja.</li> <li>-Belum semua perusahaan mewajibkan pekerjanya masuk menjadi peserta</li> </ul>

	Ketenagakerjaan bagi pekerja	BPJS Ketenagakerjaan
<b>TEKNOLOGI</b>	Kemajuan IPTEK Terinformasinya lowongan pekerjaan yang ada di Kabupaten Minahasa kepada Pekerja/Pencari Kerja dari Kabupaten/Kota/ Provinsi lainnya.	- Masih adanya tenaga kerja atau pencari kerja lokal yang belum menguasai Teknologi Informasi.
<b>LINGKUNGAN</b>	UMP Provinsi Sulawesi Utara lebih tinggi dari UMP Provinsi sekitarnya	- Terjadinya mobilitas tenaga kerja dari Kabupaten/Kota dan Provinsi Lain ke Kabupaten Minahasa semakin meningkat.

### ANALISA SWOT

**Strategi SO** : Mengoptimalkan segala sumber daya ketenagakerjaan serta memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada untuk menciptakan tenaga kerja yang berbudaya, profesional dan produktifitas serta berdaya saing.

**Strategi WO** : Meningkatkan kualitas Tenaga Kerja/Pencari Kerja melalui Pendidikan dan Pelatihan serta memanfaatkan segala kesempatan/lowongan kerja yang ada.

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

**Strategi WT** : Memaksimalkan Peningkatan kualitas SDM Ketenagakerjaan untuk memberdayakan Tenaga Kerja/Pencari Kerja sehingga dapat menekan ancaman eksternal yang ada.

## BAB III

### PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA

#### 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa. Berikut ini beberapa permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, meliputi:

1. Terbatasnya SDM Aparatur Sipil Negara
2. Terbatasnya Sarana dan Prasarana untuk dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugas.
3. Tingkat kualitas dan produktifitas Pencari Kerja/Tenaga Kerja relatif masih rendah.
4. Tingkat pengangguran terbuka masih relatif tinggi
5. Lapangan kerja yang tersedia masih terbatas
6. Kurangnya jiwa dan semangat kewirausahaan Pencari kerja/Tenaga kerja.
7. Masih banyak ditemui Pencari kerja/Tenaga kerja hanya memilih pekerjaan pada sektor formal ataupun menjadi CPNS.
8. Masih ditemui perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh lebih dari 50 orang belum membentuk LKS Bipartit, sementara LKS Bipartit yang ada belum berfungsi dengan baik.
9. Masih ada perusahaan yang belum memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
10. Masih sering terjadi kasus Pemutusan Hubungan Kerja.
11. Perselisihan Hubungan Industrial masih relatif tinggi.
12. Data base ketenagakerjaan masih kurang lengkap karena sebagian besar Perusahaan belum melaporkan data ketenagakerjaan ke Dinas tenaga Kerja.

**Tabel 3.1**  
**Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Priotas dan Sasaran**  
**Pembangunan Daerah**

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Angka Kemiskinan masih cukup tinggi (7.3 %)	Tidak mempunyai penghasilan tetap / pengangguran / tidak bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kualitas angkatan kerja yang relative rendah</li> <li>➤ Kesempatan Kerja Terbatas</li> </ul>
		Pekerja sector formal dan informal belum sepenuhnya terjamin kesejahteraannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jumlah Jam Kerja sedikit, upah kerja yang diterima relative kecil</li> <li>➤ Jaminan Kesejahteraan Kecil</li> <li>➤ Pengembangan Usaha di sector formal lambat</li> </ul>

### 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih

#### 3.2.1. Visi

Visi Pembangunan Kabupaten Minahasa dalam periode 2018 - 2023 adalah "MINAHASA MAJU DALAM EKONOMI DAN BUDAYA, BERDAULAT, ADIL DAN SEJAHTERA", sehingga diharapkan seluruh stakeholder di Kabupaten Minahasa bekerjasama mengoptimalkan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk meningkatkan dan mewujudkan seluruh masyarakat Kabupaten Minahasa lebih sejahtera.

Adapun pengertian visi diatas yaitu :

1. Maju Dalam Ekonomi meliputi:

- Mampu memenuhi kebutuhan dasar baik pangan, sandang dan papan sebagai bentuk kemandirian Daerah;
- Mampu menciptakan iklim investasi yang kondusif;
- Mampu meningkatkan penerimaan Daerah;
- Mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah dan PDRB per kapita;

- Mampu meningkatkan kinerja UKM/UMKM/IKM dan Koperasi yang berdaya saing;
  - Mampu membangun infrastruktur dasar sesuai standar pelayanan minimum;
  - Mampu melaksanakan Pembangunan berkelanjutan yang memperhatikan lingkungan hidup
2. Maju Dalam Budaya meliputi :
- Kemampuan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, Religius, Cerdas dan Sehat serta mampu memiliki daya saing;
  - Kemampuan masyarakat menjaga keragaman dan kekayaan budaya daerah;
  - Kemampuan membangun jati diri dan karakter bangsa melalui revolusi mental dalam penyelenggaraan hidup bermasyarakat dan bernegara;
  - Kemampuan membangun dan menjaga warisan tradisi budaya daerah Minahasa sebagai bentuk kearifan lokal dan penghargaan terhadap jati diri masyarakat;
  - Kemampuan meningkatkan penguasaan dan pemanfaatan IPTEK melalui penelitian, dan pengembangan menuju inovasi berkelanjutan;
  - Kemampuan Aparatur Sipil Negara menjalankan Tugas dan Fungsinya secara Profesional melalui Tata Kelola Pemerintahan yang baik sebagai wujud kedaulatan dalam pemerintahan;
  - Kemampuan mewujudkan Keamanan, Ketertiban dan Kenyamanan Hidup.
3. Berdaulat meliputi ;
- Mampu memastikan Keamanan, Ketentraman, Ketertiban dan Kenyamanan Hidup masyarakat dalam suasana kerukunan berdasarkan falsafah Pancasila;
  - Mampu menyelenggarakan Demokrasi yang berkualitas dan berwibawa;
  - Kemampuan Pemerintah menegakkan peraturan daerah, mencegah tindak kriminalitas;
  - Kemampuan Pemerintah mendorong partisipasi politik masyarakat;
  - Mampu menjaga toleransi hidup antar umat beragama.
4. Adil meliputi ;
- Berhasil melaksanakan Standar Pelayanan Minimum;
  - Berhasil mengurangi ketimpangan pendapatan antar penduduk;
  - Berhasil mengurangi ketimpangan pembangunan antar wilayah;
  - Berhasil melaksanakan pengarusutamaan gender di setiap aspek pembangunan;
  - Berhasil dalam perlindungan anak, perempuan dan lansia.
5. Sejahtera meliputi ;
- Berhasil menurunkan angka kemiskinan dan pengangguran;

- Mampu meningkatkan indeks pembangunan manusia;
- Berhasil meningkatkan produktivitas rakyat termasuk kesejahteraan petani dan nelayan;
- Kemampuan meningkatkan daya saing tenaga kerja di tataran Nasional dan Internasional;
- Berhasil mencapai indeks kebahagiaan masyarakat yang berkelanjutan.

### 3.2.2. Misi

Sesuai dengan harapan terwujudnya visi **“MINAHASA MAJU DALAM EKONOMI DAN BUDAYA, BERDAULAT, ADIL DAN SEJAHTERA”**, maka ditetapkan Misi Pembangunan Kabupaten Minahasa Tahun 2018-2023 sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Berbudaya dan Berdaya Saing;
- 2. Mewujudkan Kemandirian Ekonomi dengan mendorong Sektor Pertanian, Perikanan dan Pariwisata;**
3. Mewujudkan Pengembangan Kewilayahan dengan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan;
- 4. Meningkatkan Pemerataan Kesejahteraan Masyarakat yang Berkeadilan;**
- 5. Memantapkan Manajemen Birokrasi yang Profesional melalui Tata Kelola Pemerintahan yang baik.**

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Minahasa maka dirumuskan 9 (Sembilan) Agenda Prioritas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Minahasa selama 5 (lima) tahun ke depan.

Kesembilan Agenda Prioritas itu disebut NAWA CITA R3D, yaitu :

1. Menghadirkan Pemerintah yang melindungi segenap masyarakat Minahasa, memberikan rasa aman, di landasi kepentingan efektif, demokratis dan berbangsa dan bernegara ;
2. Membuat Pemerintah tidak absen dalam membangun tata kelola Pemerintahan yang bersih, dan terpercaya ;
3. Membangun Minahasa dari pinggiran, dengan memperkuat daerah pedesaan Minahasa;
4. Memperkuat kemandirian ekonomi masyarakat Minahasa melalui percepatan pembangunan sektor pertanian, perikanan dan pariwisata;

**5. Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat Kabupaten Minahasa Yang Sehat, Cerdas, Terdidik dengan Karakter Kepribadian yang Berdaya Saing ;**

6. Meningkatkan Produktifitas rakyat sehingga Minahasa bisa maju dan sejahtera ;
7. Membentuk karakter masyarakat Minahasa, dengan memperkuat semangat Mapalus dan Sitou Timou Tumou Tou ;
8. Memperteguh Kebhinekaan dan Memperkuat restorasi sosial dengan menciptakan ruang dialog antar warga ;
9. Memastikan terselenggaranya pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.

Dinas Tenaga Kerja dalam mendukung pencapaian kinerja pembangunan Kabupaten Minahasa khususnya Pembangunan Ketenagakerjaan terdapat dalam Misi Kedua yaitu Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berbudaya dan Berdaya Saing dan Misi Keempat yaitu Meningkatkan Pemerataan Kesejahteraan Masyarakat yang Berkeadilan. Kedua misi tersebut di atas melekat pada Agenda Kelima dan Keenam NawaCita R3D yaitu Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat Kabupaten Minahasa Yang Sehat, Cerdas, Terdidik dengan Karakter Kepribadian yang Berdaya Saing dan Meningkatkan Produktifitas Rakyat sehingga Minahasa bisa maju dan sejahtera yang diupayakan melalui Peningkatan kualitas SDM Pencari Kerja/Tenaga Kerja agar Pencari kerja/Tenaga Kerja yang ada di Kabupaten Minahasa memiliki karakter yang berdaya saing sesuai kebutuhan pasar kerja.

TABEL 3.2  
**VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN  
PEMERINTAH KABUPATEN MINAHASA**

**VISI : MINAHASA MAJU DALAM EKONOMI DAN BUDAYA, BERDAULAT, ADIL DAN SEJAHTERA**

NO	MISI	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
1	2	3	4	5	6
2	Mewujudkan Kemandirian Ekonomi dengan mendorong Sektor Pertanian, Perikanan dan Pariwisata;	Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi	Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja dan penciptaan lapangan kerja serta dampak covid 19	Meningkatkan daya saing tenaga kerja	Jumlah angkatan kerja yang mendapatkan pelatihan Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi

					Tingkat Produktivitas tenaga kerja
					Tingkat Pengangguran Terbuka
					Besaran Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan kompetensi
					Besaran Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat
					Besaran Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan kewirausahaan
					Keselamatan dan perlindungan
					Jumlah pencari kerja yang berhasil ditempatkan
					Jumlah Perusahaan yang menerapkan norma K3
					Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja wilayah Kabupaten/Kota
					Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan
4	Meningkatkan Pemerataan Kesejahteraan Masyarakat yang Berkeadilan	Meningkatkan kesejahteraan masyarakat berkeadilan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya lapangan pekerjaan yang layak dan produktivitas tenaga kerja</li> <li>2. Meningkatnya jiwa kewirausahaan tenaga kerja</li> <li>3. Membangun kreativitas dan inovatif tenaga kerja pasca pandemi covid</li> </ol>	Menurunnya Angka Pengangguran	<p>Persentase Pekerja/Buruh yang menjadi peserta Program Jaminan Sosial</p> <p>Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)</p>

			19		<p>Angka sengketa pengusahapekerja per tahun</p> <p>Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)</p> <p>Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek</p> <p>Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS</p> <p>Persentase Kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja</p>
5	Memantapkan manajemen birokrasi yang profesional melalui tata kelola pemerintahan yang baik	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan daerah, pengendalian dan evaluasi pembangunan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan Evaluasi	Tingkat sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja dan Kepuasan Stakeholder terhadap pelayanan perangkat daerah	Nilai IKM Perangkat Daerah

### 3.3. TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2015-2018

#### VISI

Visi Pembangunan Nasional yang merupakan Visi Kabinet Kerja “Gotong Royong” Presiden JOKOWI Tahun 2015-2018 adalah:

“Terwujudnya Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

#### MISI

Upaya pencapaian Visi tersebut akan diimplementasikan melalui 7 (Tujuh) Misi Pembangunan sebagai berikut :

1. Mewujudkan Keamanan Nasional yang Mampu menjaga Kedaulatan Wilayah , Menopang Kemandirian Ekonomi dengan Mengamankan Sumber Daya Maritim, dan Mencerminkan Kepribadian Indonesia sebagai Negara Kepulauan ;
2. Mewujudkan Masyarakat maju, berkeimbangan dan demokratis berlandaskan Negara Hukum;
3. Mewujudkan Politik luar negeri bebas aktif dan memperkuat jati diri sebagai Negara maritim;
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera;
5. Mewujudkan Indonesia yang berdaya saing;
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat dan berbasiskan kepentingan nasional;
7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Untuk menunjukkan prioritas dalam jalan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan, dirumuskan Sembilan agenda prioritas dalam Pemerintahan ke depan . Kesembilan agenda prioritas itu disebut **NAWA CITA**, yaitu :

1. Menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga Negara ;
2. Membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya;
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara kesatuan;
4. Memperkuat kehadiran Negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya ;
5. Meningkatkan kualitas hidup Manusia Indonesia;

6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional;
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik ;
8. Melakukan revolusi karakter bangsa;
9. Memperteguh ke-Bhineka-an dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Pembangunan Ketenagakerjaan dalam kerangka agenda dan sasaran Pembangunan nasional terdapat dalam **AGENDA PERTAMA** Nawacita yaitu menghadirkan kembali Negara untuk Melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga Negara melalui ***Perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja Migran*** serta **AGENDA KEENAM** Nawacita yaitu meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Ineternaional yang dilakukan melalui ***peningkatan daya saing Tenaga Kerja***.

## **TUJUAN**

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan Nasional adalah memantapkan pembangunan secara menyeluruh diberbagai bidang dengan menekankan pencapaian daya saing kompetitif perekonomian, berlandaskan keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas, serta kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat.

## **SASARAN**

Pembangunan ketenagakerjaan dalam kerangka agenda pembangunan nasional 2015-2018 masuk ke dalam agenda pertama dan agenda keenam, dengan sasaran sebagai berikut :

4. Agenda Prioritas menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga Negara melalui perlindungan hak dan keselamatan pekerja migran, memiliki sasaran utama menurunnya jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum didalam dan diluar negeri. Sasaran lainnya adalah :
  1. Terwujudnya mekanisme rekrutmen dan penempatan yang melindungi pekerja migran;
5. Meningkatkan pekerja migran yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar ;
6. Meningkatkan peran daerah dalam pelayanan informasi pasar kerja dan pelayanan rekrutmen calon pekerja migran;

7. Tersedianya regulasi yang memberi perlindungan bagi pekerja migran.
1. Agenda prioritas meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional yang dilakukan melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memiliki sasaran :
    1. Meningkatkan kualitas dan keterampilan pekerja melalui pelaksanaan pelatihan tenaga kerja dari 1.921.283 orang pada tahun 2014 menjadi 2.170.377 orang tahun 2018, serta dengan memperbesar proporsi jumlah tenaga kerja yang kompeten dan diakui secara nasional dan internasional melalui serangkaian proses sertifikasi untuk tenaga kerja berkeahlian tinggi dari 8.4 % menjadi 14 % dan tenaga kerja keahlian menengah yang kompeten dari 30 % menjadi 42 % serta sertifikasi untuk tenaga kerja dari 576.887 menjadi 863.819;
    2. Meningkatkan kinerja lembaga pelatihan milik pemerintah untuk menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi dari 5 % menjadi 25 % ;
    3. Mempercepat pelaksanaan perjanjian saling pengakuan (Mutual Recognition Arrangement, MRA) yang belum dapat direalisasikan, untuk sektor jasa yang diprioritaskan, yaitu transportasi udara, teknologi informasi dan komunikasi (e\_ASEAN), dan jasa logistic;
    4. Mengupayakan 7 (tujuh) sektor industri/perdagangan yang juga dibuka, yaitu produk berbasis pertanian, elektronik, perikanan, produk berbasis karet, tekstil, otomotif, produk berbasis kayu, untuk melaksanakan MRA;
    5. Mengembangkan standar kompetensi regional (regional competency standard framework), untuk sektor jasa yang diprioritaskan dalam masyarakat ekonomi ASEAN;
    6. Penerapan KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) di lembaga pendidikan untuk mencapai kesetaraan pengakuan, khususnya lembaga pelatihan pemerintah.
    7. Tersusunnya Peraturan Pemerintah dalam rangka pembentukan lembaga independen pengelolaan dana pengembangan pelatihan;
    8. Tersusunnya peta kompetensi industri untuk bidang dan sektor jasa konstruksi, transportasi, pariwisata, industri pengolahan, pertanian, perikanan, industri kreatif, jasa logistik, teknologi komunikasi dan informasi (e\_ASEAN), jasa kesehatan, jasa pendidikan dan sektor energi, mineral, dan kelistrikan;
    9. Meningkatkan peringkat daya saing efisiensi pasar tenaga kerja di tingkat internasional ; dan

10. Meningkatkan jumlah pekerja formasi dan 40,5% tahun 2014 menjadi 51,0% tahun 2018.

Sasaran Utama pembangunan bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai, adalah :

1. Tingkat Pengangguran Terbuka diperkirakan sebesar antara 4,0 – 5,0 % pada tahun 2018.
2. Memfasilitasi penciptaan kesempatan kerja sebesar 10 juta selama 5 (lima) tahun.

Sedangkan sasaran besar lainnya bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai antara lain:

1. Tingkat pengangguran terbuka diperkirakan sebesar 4,0-5,0 persen pada tahun 2018;
2. Menciptakan kesempatan kerja 10 juta selama 5 (lima) tahun;
3. Terciptanya perubahan struktur tenaga kerja secara bertahap dari sektor/sub-sektor lapangan usaha yang produktivitasnya rendah ke sektor/sub-sektor yang produktivitasnya tinggi;
4. Meningkatkan jumlah pekerja formal;
5. Meningkatkan jumlah pekerja di sektor industri manufaktur padat pekerja;
6. Meningkatkan jumlah tenaga profesional dan berkeahlian;
7. Terlindungnya pekerja yang rentan terhadap guncangan lapangan kerja dan upah;
8. Tersedianya program perlindungan sosial bagi pekerja;
9. Tersedianya kebijakan pengupahan sebagai payung hukum;
10. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara serikat pekerja dan pengusaha;
11. Diterapkannya prinsip-prinsip musyawarah untuk mufakat di perusahaan besar;
12. Meningkatnya kepatuhan perusahaan dalam penerapan standar ketenagakerjaan utama ;
13. Tersediannya informasi pasar tenaga kerja yang efektif untuk menghubungkan antara pencari kerja dengan industri;
14. Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat;
15. Menurunnya jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum didalam dan luar negeri;
16. Terwujudnya mekanisme rekrutmen dan penempatan yang melindungi pekerja migran;
17. Meningkatkan pekerja migran yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar;

18. Meningkatkan peran daerah dalam pelayanan informasi pasar kerja dan pelayanan rekrutmen calon pekerja migran;
19. Tersedianya regulasi yang memberi perlindungan bagi pekerja migran ;
20. Terselenggaranyapinsip-prinsip penyelenggaraan jaminan sosial;
21. Terselenggaranya keadilan sosial dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh masyarakat ;
22. Peningkatan jumlah peserta jaminan sosial bagi pekerja.

### **KEBIJAKAN DAN STRATEGI**

Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan wilayah, serta pembangunan bidang Aparatur Negara, maka dirumuskan 9 Agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan yang disebut dengan **NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN**, yaitu

- 1.Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional ;
- 2.Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
- 3.Percepatan Sertifikasi Profesi;
- 4.Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
- 5.Penguatan Wirausaha Produktif;
- 6.Penciptaan Hubungan Industrial yang sehat dan produktif;
- 7.Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
- 8.Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
- 9.Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Adapun Arah Kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan sebagai berikut :

- a. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja;
- b. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja;
- c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
- d. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
- e. Memperkuat fungsi pendukung manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pengembangan.

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

### **3.4.1. Tujuan Penataan Ruang Wilayah Kabupaten**

Pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Minahasa akan semakin meningkat seiring dengan terwujudnya Kabupaten Minahasa sebagai daerah yang maju dalam pariwisata dengan keindahan pemandangan alam seperti Danau Tondano dan wisata pinggiran laut serta didukung dengan hamparan Agrowisata di bidang Pertanian dan Perikanan serta lokasi wisata-wisata lainnya yang telah ditata dan dikelola sesuai RTRW.

### **3.4.2. Kebijakan Penataan Ruang Wilayah Kabupaten**

Penataan RTRW dilaksanakan dalam menetapkan wilayah- wilayah sesuai dengan peruntukkan untuk pembangunan daerah sehingga dikaitkan dengan pembangunan ketenagakerjaan dapat memudahkan dalam perencanaan ketenagakerjaan ke depan.

## **3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS**

1. Tingkat kualitas dan produktifitas Pencari Kerja/Tenaga Kerja relatif masih rendah dimana data Angkatan Kerja Tahun 2015 - Tahun 2017 menunjukkan bahwa urutan tertinggi ditemukan pada Tenaga Kerja berpendidikan SMA, disusul berpendidikan SLTP dan SD.
2. Tingkat pengangguran terbuka masih relatif tinggi dimana pada Tahun 2017 Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 6,91 % dan Tahun 2018 meningkat menjadi 7,35%.
3. Kurangnya jiwa dan semangat kewirausahaan Pencari kerja/Tenaga kerja karena ternyata masih ada pekerja yang telah dilatih belum mampu berusaha secara mandiri dan masih tergantung pada usaha orang lain.
4. Masih banyak ditemui Pencari kerja/Tenaga kerja hanya memilih pekerjaan pada sektor formal ataupun menjadi CPNS.
5. Masih ditemui perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh lebih dari 50 orang belum membentuk LKS Bipartit, sementara LKS Bipartit yang ada belum berfungsi dengan baik.
6. Masih banyak perusahaan yang belum memenuhi kewajibannya untuk Mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
7. Kasus perselisihan Hubungan Industrial masih relatif tinggi.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 TUJUAN DAN SASARAN PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH**

Tujuan dan Sasaran Pembangunan Ketenagakerjaan mengacu pada Tujuan Pembangunan Daerah Kabupaten Minahasa Tahun 2018 - 2023 pada Misi 2 yaitu : Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Dengan Mendorong Sektor Pertanian, Perikanan dan Pariwisata, Misi 4 yaitu Meningkatkan Pemerataan Kesejahteraan Masyarakat Yang Berkeadilan Serta Misi 5 yaitu : Memantapkan manajemen birokrasi yang profesional melalui tata kelola pemerintahan yang baik

#### **Tujuan**

Adapun tujuan yang akan dicapai selama tahun 2018 - 2023 adalah:

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja yang handal dan professional dalam mendukung peningkatan daya saing.
2. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi.
3. Menurunkan angka pengangguran.

#### **Sasaran**

1. Meningkatkan Penunjang unsur tenaga kerja terhadap kepuasan stakeholder.
2. Meningkatkan Perencanaan Tenaga Kerja.
3. Meningkatkan Hubungan Industrial
4. Meningkatkan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.
5. Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja.

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**  
**Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa**

NO	TUJUAN	SASARAN (Eselon 3 punya)	INDI KATOR	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan kualitas tenaga kerja yang handal dan profesional dalam mendukung peningkatan daya saing.		Indeks Profesionalitas Tenaga Kerja	7.3 %	7.2 %	6.9 %	6.8 %	6.5 %
		Peningkatan SDM Tenaga Kerja	Jumlah Angkatan Kerja Terlatih	88 Org	104 Org	172 Org	208 Org	780 Org
2	Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi		Persentase Pertumbuhan Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB)					
		Peningkatan Ketrampilan dan Keahlian Pekerja Peningkatan Informasi Kerja Peningkatan Ketrampilan dan Keahlian Pekerja Peningkatan Informasi Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Yang Berhasil Ditempatkan	88 Org	104 Org	172 Org	208 Org	780 Org
3	Menurunkan Angka Pengangguran		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)					
			Tingkat Pengangguran Terbuka					

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MINAHASA 2018-2023.**

Strategi dan Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2018– 2023 dengan memperhatikan permasalahan ketenagakerjaan yang telah diidentifikasi melalui hasil review pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan sebelumnya. Dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan periode tahun 2018–2023, perencanaan program dan kegiatan strategis telah dicantumkan di dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja. Namun untuk menjamin terlaksananya berbagai upaya ketenagakerjaan yang dianggap prioritas dan mempunyai daya dorong yang besar di dalam pencapaian hasil pembangunan ketenagakerjaan, dilakukan upaya yang bersifat reformatif dan akseleratif.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa dan dengan memperhatikan RPJMD Kabupaten Minahasa Tahun 2018-2023 serta pencapaian Prioritas Nasional Bidang Ketenagakerjaan, maka akan dilaksanakan strategi dan kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan yang dijabarkan dalam bentuk program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Tahun 2018-2023.

Strategi yang ditempuh untuk mencapai Tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Minahasa adalah :

#### **1. Memperkuat pusat-pusat pendidikan dan pelatihan kerja**

a. Adapun kebijakan yang ditempuh untuk melaksanakan strategi ini adalah :

1. Rehabilitasi Balai Latihan Kerja(BLK)
2. Pengadaan peralatan latihan keterampilan bagi pencari kerja;
3. Rekrutimen dan peningkatan kapasitas aparatur;
4. Percepatan pelatihan berbasis kompetensi;

#### **2. Mengembangkan kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri**

Adapun kebijakan yang ditempuh untuk melaksanakan strategi ini adalah :

a) Melaksanakan kegiatan Jobfair, Padat Karya Infrastruktur, dan menciptakan tenaga kerja siap pakai

Indikator Kinerja dari Program ini adalah Jumlah pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan.

### **3. Penguatan jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja**

Adapun kebijakan yang ditempuh untuk melaksanakan strategi ini adalah :

- a) Meningkatkan pembinaan dan perlindungan Penyalur Tenaga Kerja dan Tenaga kerja;
- b) Memfasilitasi Perselisihan Hubungan Industrial antar pekerja dan pengusaha;

**TABEL 5.1**  
**TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

VISI : MINAHASA MAJU DALAM EKONOMI DAN BUDAYA, BERDAULAT, ADIL DAN SEJAHTERA			
MISI : 2 MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN EKONOMI DENGAN MENDORONG SEKTOR PERTANIAN, PERIKANAN DAN PARIWISATA;			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</li> <li>Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja</li> </ol>	Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja dan penciptaan lapangan kerja serta dampak covid 19	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pengadaan Peratan Pendidikan dan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja</li> <li>Rehabilitasi sedang/berat Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja</li> </ol>
MISI : 4 MENINGKATKAN PEMERATAAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT YANG BERKEADILAN			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Menurunkan angka pengangguran	<ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan Perencanaan Tenaga Kerja</li> <li>Meningkatkan Hubungan Industrial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatnya lapangan pekerjaan yang layak dan produktivitas tenaga kerja</li> <li>Meningkatnya jiwa kewirausahaan tenaga kerja</li> <li>Membangun kreativitas dan inovatif tenaga kerja pasca pandemi covid 19</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja</li> <li>Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja</li> <li>Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai</li> <li>Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan Tentang KetenagaKerjaan</li> </ol>
MISI : 5 MEMANTAPKAN MANAJEMEN BIROKRASI YANG PROFESIONAL MELALUI TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatkan kualitas tenaga kerja yang handal dan professional dalam mendukung peningkatan daya saing.	Meningkatkan penunjang unsur tenaga kerja terhadap kepuasan stake holder	Indeks Kepuasan Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Proses Administrasi Kepegawaian</li> <li>Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Surat</li> </ol>

			Menyurat , Tata Naskah dan Kearsipan 3. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Asset 4. Nilai IKM Perangkat Daerah
--	--	--	--

## BAB VI

### RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam rangka mewujudkan Kabupaten Minahasa yang **Maju Dalam Ekonomi Dan Budaya, Berdaulat, Adil Dan Sejahtera**, Dinas Tenaga Kerja berusaha mewujudkan pemerataan kesejahteraan masyarakat melalui penurunan tingkat pengangguran di Kabupaten Minahasa. Melalui penurunan angka pengangguran melalui kebijakan pasar tenaga kerja dengan mendorong terciptanya lapangan kerja formal dan meningkatkan kesejahteraan pekerja informal terutama di sektor jasa.

Berikut penjabaran rencana program dan kegiatan, sasaran dan indikator kinerja sasaran serta pendanaan indikatif organisasi perangkat daerah. Kontribusi Dinas Tenaga Kerja Terhadap Program Strategis RPJMD Kabupaten Minahasa dapat dilihat dalam tabel 6.1 berikut :

Tabel 6.1

**KABUPATEN MINAHASA**  
**Rencana Program, Kegiatan Indikator Kinerja dan Pendanaan Indikatif SKPD**  
**Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa**  
**Tahun : 2019 - 2023**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Urusan / Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											SKPD Penanggung Jawab				
						Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		KONDISI AKHIR					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Targ et		Rp			
1	2	3	4				5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			2			URUSAN PEMERINTAH BIDANG TENAGA KERJA															
			2	07		Tenaga Kerja		5,070,235,770		2,497,812,199		5,373,031,085		5,303,332,960		6,657,152,105		24,901,564,119			
Meningkatkan kualitas tenaga kerja yang handal dan profesional dalam mendukung	Meningkatkan penunjang unsur tenaga kerja terhadap kepuasan stake holder	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	2	07	01		<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA</b>	Kepuasan Stakeholder terhadap pelayanan penunjang urusan perangkat daerah	4	4,910,210,770	4	2,094,612,199	4	2,349,031,085	4	2,279,332,960	4	3,079,552,105	4	14,712,739,119	
			2	07	01	2	01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja yang ditetapkan dengan Perbup	90 %	7,000,000	90 %	0	90 %	-	0 %	0	90 %	5,000,000	90 %	12,000,000

peningkatan daya saing dan kinerja pembangunan di berbagai bidang			2	0	0	2	0	0	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Rancangan Renja yang tersusun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	
			7	1	1	1				Jumlah Rancangan Perubahan Renstra yang tersusun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90 %		
			2	0	0	2	0	0	Koordinasi dan Penyusunan Lap Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Lap/Berita Acara Hasil Koordinasi Penyusunan Lap Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1	7,000,000	0	0	0	0	0	0	0	1	Lap	2,500,000	2		
									Jumlah Rancangan Dok Penyusunan Lap Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Yang Tersusun	Jumlah Rancangan Dok Penyusunan Lap Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Yang Tersusun	0	0	0	0	0	0	0	0	1	Dok	2,500,000	1			
			2	0	0	2	0		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pegawai/ASN yang mendapatkan Gaji dan TPP sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku	100	2,296,269,812	100	1,924,098,949	100	2,170,800,000	100	2,112,622,000	100		2,401,912,153	100			

			2	0	0	2	0	0	0	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah pegawai/ASN yang mendapatkan alokasi Gaji dan TPP sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku	19	Org	2,296,269,812	19	Org	1,924,098,949	18	Org	2,170,800,000	19	Org	2,112,622,000	19	Org	2,401,912,153	94
			2	0	0	2	0	0	5	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase kehadiran pegawai sesuai jam kerja	95	%	22,000,000	0	%	0	0	%	0	0	%	-	95	%	87,780,000	190
			2	0	0	2	0	0	0	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah PDH yang disediakan	0	Stell	0	22	Stell	24,480,000	22									
											Jumlah Pakaian Khusus Hari Tertentu Yang Disediakan	22	Stell	11,000,000	0	Stell	0	0	Stell	0	0	Stell	0	22	Stell	24,000,000	44
											Jumlah Pakaian Olah Raga yang tersedia	22	Stell	11,000,000	0	Stell	0	0	Stell	0	0	Stell	0	22	Stell	24,000,000	44
			2	0	0	2	0	0	0	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan	0	ASN	0	3	ASN	15,300,000	3									



			2	0	0	2	0		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan Kebutuhan BMD Penunjang yang diadakan (sesuaikan jenis yang diadakan)	95 %	791,337,04 0	95 %	451,700	0 %	0	0 %	0	95 %	0	95 %		
			2	0	0	2	0	0	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang diadakan (sesuaikan jenis yang diadakan)	1 P kt	791,337,04 0	1 P kt	451,700	0 Unit	0	0 Unit	0	1 Unit	3,000,000	3		
			2	0	0	2	0		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Tingkat Operasional isasi Perkantoran Tahunan	95 %	90,610,500	95 %	106,864,6 00	95 %	139,751,08 5	95 %	136,588,40 0	95 %	165,625,00 0	95 %		
			2	0	0	2	0	0	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah materai tersedia	10 lb 0 r	600,000	65 lb r	390,000	55 lb r	550,000	104 lb r	1,040,000	330 lb r	3,300,000	654		
			2	0	0	2	0	0	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Jasa Komunikasi/ Telepon/Fax tersedia	12 Bl n	793,000	0 bl n	0	12 bln	18,000,000	12 bl n	18,000,000	12 bln	18,000,000	48		
										Jumlah Jasa listrik tersedia	12 Bl n	5,718,500	12 bl n	885,000	12 bln	6,001,085	5,0 00 K wh	7,225,000	7,3 00 Kwh	7,225,000	12,33 6		
			2	0	0	2	0	0	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jasa Peralatan dan Perlengkap an Kantor tersedia	1 P kt	7,899,000	1 P kt	2,149,600	0 Pkt	0	1 P kt	2,323,400	47 Unit/ Pkt	5,100,000	50		

			2	0	0	2	0	0	0	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah THL tersedia	1	Org	33,600,000	2	Org	55,440,000	2	Org	67,200,000	2	Org	60,000,000	2	Org	72,000,000	9			
											Jumlah Petugas Kebersihan tersedia	1	Org	21,000,000	1	Org	24,000,000	1	Org	24,000,000	1	Org	24,000,000	1	Org	30,000,000	5			
											Jumlah Sopir tersedia	1	Org	21,000,000	1	Org	24,000,000	1	Org	24,000,000	1	Org	24,000,000	1	Org	30,000,000	5			
			2	0	0	2	0	0	0	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD dalam kondisi baik/ laik fungsi	95	%	1,647,451,000	95	%	23,204,350	95	%	38,480,000	95	%	27,500,000	95	%	378,499,200	95	%		
			2	0	0	2	0	0	0	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan PerOrgan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara	1	Unit	41,801,000	1	Unit	22,020,300	1	Unit	38,480,000	1	Unit	27,500,000	1	Unit	78,499,200	5			
			2	0	0	2	0	0	0	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara (sesuaikan jenis nama peralatan/mesin yang dipelihara)	0	Unit	0	1	Unit	1,184,050	0	Unit	0	0	Liter	0	255	Liter	0	256			

			2	0	0	2	0	0	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	30	M	1,605,650,000	0	0	0	0	0	0	150,000,000	300					
			2	0	0	2	0	1	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Sarana Pendukung Yang di Pelihara dan Direhabilitasi				15	M		0	0	30	150,000,000	180					
Menurunkan angka pengangguran	Meningkatkan Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Kegiatan yang dilaksanakan mengacu ke rencana tenaga kerja	0	0					<b>PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA</b>	<b>Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang tersusun</b>	88	%	0	85	%	0	88	%	0	94	%	10,000,000	92.8	10,000,000	95	%
			0	0	2	0	1		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang tersusun	0	Dok	0	0	Dok	0	0	0	0	0	0	2	Dok	6,000,000	2	
			0	0	2	0	1		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) Makro yang tersusun	0	Dok	0	0	Dok	0	0	0	0	0	0	1	Dok	3,000,000	1	
			0	0	2	0	2		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro yang tersusun	0	Dok	0	0	Dok	0	0	0	0	0	0	1	Dok	3,000,000	1	

Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi	Meningkatkan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	20703						<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	Jumlah Tenaga Kerja memiliki Sertifikat Kompetensi	21 %	0	24 %	0	29.1 %	0	33.33 %	0	42.8 %	356,800,000	43.70 %		
			20703	201					<b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan Latihan Kerja	88 Org	2.415.000.000	208 Org	2.5120.000.000	344 Org	2.891.000.000	384 Org	3.333.000.000	424 Org	3.803.000.000	1.448 org	14.953.000	
										Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	0.82 %		1.397 %		2 %		3 %		5 %		1.37 %		
										Tingkat Pengangguran Terbuka	5.88 %		6.3 %		6.21 %		6 %		5.71 %		5.71 %		
										Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis masyarakat	72.6 %		71.4 %		74.2 %		81 %		81.5 %		81.5 %		
										Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		
										Keselamatan dan Perlindungan	7 %		9.50 %		20 %		30 %		40 %		21.3 %		
			20703	201	01				Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan	0 Org	0	0 Org	0	0 Org	0	0 Org	0	250 Org	356,800,000	250		





			2	0	0	2	0		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari kerja yang mendapatkan kesempatan kerja	20 0	0 rg	86,125,000	0	0 rg	0	0 rg	0	0 rg	0	462	Org	90,320,000	662			
			2	0	0	2	0	0	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	20 0	0 rg	86,125,000	0	0 rg	0	0 rg	0	0 rg	0	462	Org	90,320,000	662			
Menurunkan angka pengangguran	Meningkatkan Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan)	2	0	0				<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja	7.5	%		15	%		33	%		33	%		53	%		28.3	%
										Persentase Pekerja/Buruh yang menjadi peserta program Jaminan Sosial	90	%	0	90	%	403,200,000	15	Org	3,024,000,000	15.000	%	3,024,000,000	15.000	%	3,124,480,000		
										Angka Sengketa Pengusaha pekerja per tahun	43			40			37			33		30			30		



			2	0	0	2	0	0	Penyelenggara n Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta pengupahan	0	Prsh	0	0	Prsh	0	0	Prsh	0	0	Prsh	0	0				
			2	0	0	2	0	0	<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Tesedianya Perusahaan yang baik yang mengikuti aturan</b>	90	%	0	90	%	403,200,000	90	%	3,024,000,000	90	%	3,024,000,000	90	%	3,124,480,000	90	%
			2	0	0	2	0	0	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berda mpak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Peserta Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerj aan	0	Org	0	0	Org	0	0	Org	0	100	Org	40,000,000	100				
			2	0	0	2	0	5	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Pekerja/Buru h yang menjadi peserta Program Jaminan Sosial	0	Org	0	8,000,000	Org	403,200,000	15,000	Org	3,024,000,000	15,000	Org	3,024,000,000	15,000	Org	3,084,480,000	53,000	

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN

Indikator kinerja yang ditetapkan dalam Renstra PD Disnaker Kabupaten Minahasa tahun 2018-2023 bertujuan untuk memberikan gambaran tentang keberhasilan pencapaian Visi dan Misi dari Pemerintah Kabupaten Minahasa yang diturunkan dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Disnakertrans Kabupaten Minahasa serta untuk menjawab tantangan permasalahan yang terjadi di Kabupaten Minahasa sebagai berikut :

1. Meningkatnya angka pengangguran terdidik

Berdasarkan data BPS Tahun 2018 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi terjadi pada Angkatan Kerja dengan tingkat pendidikan SMA sebesar 6006 orang diikuti diploma I/II/III/S1 2144 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengangguran adalah pengangguran terdidik dengan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK ke atas. Sedangkan TPT terendah terjadi pada angkatan kerja dengan tingkat pendidikan tertinggi SD kebawah sebesar 197 orang dan tingkat pendidikan SMP sebesar 807 orang Pada sektor formal lebih sulit dimasuki oleh para angkatan kerja karena lebih banyak menggunakan keahlian atau syarat-syarat tertentu dibandingkan sektor non formal. Pengangguran terdidik akan berusaha mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ijazah ataupun keahlian yang dimiliki.

2. Tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan jumlah angkatan kerja.

Pertumbuhan kesempatan kerja berbanding terbalik dengan bertambahnya jumlah angkatan kerja tiap tahunnya. Hal ini menimbulkan permasalahan baru pada penambahan jumlah pengangguran di Kabupaten Minahasa. Akibatnya banyak pengangguran yang dapat memicu bertambahnya permasalahan kemiskinan di Kabupaten Minahasa.

3. Kurangnya upaya untuk menciptakan lapangan kerja baru.

Tingginya angka pengangguran terbuka di Kabupaten Minahasa mengindikasikan bahwa upaya untuk menciptakan lapangan kerja secara mandiri (Wirausaha) masih sangat rendah.

4. Belum optimalnya fungsi harmonisasi hubungan industrial di Kabupaten Minahasa.

Banyaknya perselisihan hubungan industrial yang berujung pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari pihak perusahaan membuat para tenaga kerja ini kehilangan mata pencaharian sehingga jumlah pengangguran di Kabupaten Minahasa juga akan bertambah.

Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas maka ditetapkan Indikator Kinerja Perangkat Daerah Disnaker Kabupaten Minahasa yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD tercantum dalam table 7.1 sebagai berikut :

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	2	4	5	6	7	8	9
I	<b>PERSENTASE KEGIATAN YANG DILAKSANAKAN MENGACU KE RENCANA TENAGA KERJA</b>	88 %	88 %	94 %	94 %	100 %	100 %
1	Dokumen Perencanaan tenaga kerja kabupaten / kota	75 %	75 %	80 %	85 %	94 %	94 %
2	Persentase akurasi proyeksi indicator dalam tenaga kerja	18.18 %	18.18 %	18.18 %	9.09 %	9.09 %	9.09 %
3	Jumlah Perusahaan yang menyusun rencana tenaga kerja di kabupaten / kota	25	25	27	35	40	40
II	<b>PERSENTASE TENAGA KERJA BERSERTIFIKAT KOMPETENSI</b>	24 %	29.1 %	33.33 %	42.8 %	43.7 %	43.7 %
4	Persentase Penerapan Program PBK dengan kualifikasi klaster	36 %	32 %	36 %	40 %	48 %	48 %
5	Persentase instruktur bersertifikat kompetensi	27.27 %	27.27 %	30.3 %	33.33 %	36.36 %	36.36 %
6	Rasio Jumlah Instruktur terhadap peserta pelatihan	16.5 %	10.15 %	11.38 %	12.30 %	13.53 %	13.53 %
7	Persentase LPK yang terakreditasi	87.5 %	87.5 %	87.5 %	90 %	90 %	90 %
8	Persentase LPK yang memiliki Perizinan	77.78 %	87.5 %	87.5 %	87.5 %	90 %	90 %
9	Jumlah Penganggur yang dilatih	325 org	80 org	150 org	200 org	255 org	255 org
10	Persentase Lulusan Bersertifikat Pelatihan	24 %	84.61 %	85.71 %	92.1 %	92.5 %	92.5 %

11	Persentase Penyerapan Lulusan	66.15 %	66.15 %	76.92 %	86.15 %	96.92 %	96.92 %
12	Lulusan Bersertifikat Kompetensi	29.1 %	29.1 %	33.33 %	42.85 %	43.75	43.75
13	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang diberikan Pelatihan	11.58 %	1.535 %	23.52 %	22.22 %	25.51 %	25.51 %
14	Jumlah Pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)	8	8	10	12	14	14
<b>III</b>	<b>TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	0.82 %	- 3.97 %	2 %	3 %	5 %	5 %
15	Persentase Perusahaan yang menerapkan Program Peningkatan Produktivitas	7.5 %	15 %	33 %	33 %	53 %	53 %
16	Data Tingkat Produktivitas	0.82 %	- 3.97 %	2 %	3 %	5 %	5 %
<b>IV</b>	<b>PERSENTASE PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN TATA KELOLA KERJA YANG LAYAK (PP/PKB, LKS BIPARTIT, STRUKTUR SKALA UPAH, DAN TERDAFTAR PESERTA KETENAGAKERJAAN</b>	7.5 %	15 %	33 %	33 %	53 %	53 %
17	Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	7.5 %	15 %	33 %	33 %	53 %	53 %
18	Persentase Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja (PKB)	66 %	81.8 %	0.75 %	0.93 %	0.8 %	0.8 %
19	Rekapitulasi Tahunan Jumlah Konfederasi SP/SB yang tercatat, Federasi SP/SB yang tercatat, SP/SB di perusahaan tercatat, SP/SB di luar perusahaan yang tercatat dan anggota SP/SB di Perusahaan	15 Federasi di 40 Perusahaan	18 Federasi di 40 Perusahaan	20 Federasi di 45 Perusahaan	22 Federasi di 47 Perusahaan	25 Federasi di 50 Perusahaan	25 Federasi di 50 Perusahaan
20	Persentase Perusahaan yang sudah menyusun Struktur Skala Upah	7.5 %	7.5 %	17.7 %	31.9 %	40 %	40 %

21	Persentase perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan	74.7 %	70.16 %	79.2 %	82.2 %	85.8 %	85.8 %
22	Persentase Jumlah Perusahaan yang berselisih	0.6 %	0.8 %	1.4 %	1.6 %	1.7 %	1.7 %
23	Jumlah Mogok Kerja	-	-	-	-	-	-
24	Jumlah Penutupan Perusahaan	4	5	4	3	2	2
25	Jumlah Perselisihan Kepentingan	0.4 %	-	0.6 %	0.10 %	0.12 %	0.12 %
26	Jumlah Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dalam 1 (satu) Perusahaan	-	-	-	-	-	-
27	Jumlah Perselisihan PHK	6	2	14	16	17	17
28	Jumlah Pekerja /Buruh yang ter-PHK	-	40	35	30	25	25
29	Jumlah Perselisihan yang diselesaikan melalui perundingan bipartite	-	40	35	30	25	25
30	Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit Kabupaten/Kota yang diberdayakan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
31	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator Hubungan Industrial	70 %	70 %	85 %	90 %	100 %	100 %
V	<b>PERSENTASE TENAGA KERJA YANG DITEMPATKAN (DALAM DAN LUAR NEGERI) MELALAU MEKANISME LAYANAN ANTAR KERJA DALAM WILAYAH KABUPATEN / KOTA</b>						
32	Jumlah Lowongan Kerja yang tersedia di Wilayah Kabupaten / Kota	1703	230	275	550	700	700
33	Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar di Kabupaten / Kota	682	215	425	675	784	784

34	Jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) wilayah Kab / Kota	1	2	6	8	10	10
35	Jumlah Tenaga Kerja Khusus terdaftar dalam satu Kabupaten / Kota	-	13	20	25	30	30
36	Jumlah Pejabat Fungsional Pengantar Kerja	-	-	3	3	3	3
37	Jumlah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) antar Kerja local dalam satu wilayah Kabupaten / Kota	2	1	5	7	9	9
38	Jumlah Perjanjian Kerja yang disahkan oleh Dinas bidang Ketenagakerjaan Kab / Kota	24	30	35	40	45	45
39	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja melalui informasi Pasar Kerja (IPK) online (Sisnaker)	682	79	425	675	784	784
40	Jumlah calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapatkan Sosialisasi	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
41	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang terdata	79	14	100	150	200	200
42	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapat Fasilitas Kepulangan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
43	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan Kerja	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
44	Data Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) / Tenaga Kerja Indonesia (TKI) purna dan keluarganya	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
45	Jumlah Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) yang ditentukan	-	-	-	-	-	-

## **BAB VIII**

### **P E N U T U P**

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Tahun 2018–2023 memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi serta kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan di dalam kebijakan dan program serta kegiatan untuk kurun waktu lima tahun ke depan, dalam mengemban tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Rencana Strategis ini disusun dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Minahasa Tahun 2018–2023, dengan memperhatikan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa.

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

Dengan komitmen yang telah ditetapkan bersama, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Tahun 2018–2023 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 Kabupaten Minahasa. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa 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 di daerah.

Tondano, 2022  
**KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MINAHASA,**



**DJEFRI SUMENDAP SAJOW, SH**  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 196401231995031002