

DAFTAR ISI

| | | |
|-----------------|--|----|
| BAB I | PENDAHULUAN | |
| | 1.1 Latar Belakang | 1 |
| | 1.2 Landasan Hukum | 3 |
| | 1.3 Maksud Dan Tujuan | 4 |
| | 1.4 Sistematika Penulisan | 5 |
| BAB II | GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH | |
| | 2.1 Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah | 6 |
| | 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah | 7 |
| | 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah | 8 |
| | 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD | 10 |
| BAB III | PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH | |
| | 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD | 12 |
| | 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih | 13 |
| | 3.3 Telaahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara | 14 |
| | 3.4 Telaahan Rencana Tata ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis | 15 |
| | 3.5 Penentuan Isu – isu Strategis | 15 |
| BAB IV | TUJUAN DAN SASARAN | |
| | 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan | 16 |
| BAB V | STRATEGI DAN KEBIJAKAN | |
| | Strategi Dan Kebijakan | 19 |
| BAB VI | RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN | |
| | Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan | 20 |
| BAB VII | KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN | 31 |
| BAB VIII | PENUTUP | 33 |

DAFTAR TABEL

| | | | |
|-------|-----|---|----|
| Tabel | 3.1 | Data Umum | 13 |
| Tabel | 3.2 | Pencari Kerja Terdaftar | 13 |
| Tabel | 3.3 | Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan | 15 |
| Tabel | 4.1 | Tujuan dan Sasaran | |
| Tabel | 5.1 | Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah | |
| Tabel | 6.1 | Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan | 24 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Ketenagakerjaan merupakan salah satu perangkat Pemerintah Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan yang mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi membantu Kepala Daerah di bidang ketenagakerjaan. Sekaitan dengan hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan mempunyai peranan yang penting dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan. Keberhasilan suatu kegiatan dan kebijaksanaan pemerintahan daerah sangat tergantung pada kualitas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian yang dilakukan.

Rencana Strategis adalah Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai tugas pokok dan fungsi.

Pemberian kewenangan yang luas kepada daerah memerlukan koordinasi dan pengaturan untuk lebih mengharmonisasikan dan menyelaraskan pembangunan baik pembangunan daerah maupun antar daerah yang penjabarannya diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Di dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2005 tersebut ditetapkan bahwa Kabupaten ataupun Kota harus memiliki Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) yang menjadi acuan pembangunan masa 5 (lima) tahun kedepan.

Perencanaan Strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja dan merupakan integrasi antara keahlian sumberdaya manusia dan sumberdaya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis lokal maupun nasional. Prinsip utama dalam kegiatan perencanaan dan penganggaran adalah menyusun dan menganggarkan prioritas kegiatan yang disepakati dengan tidak melebihi kapasitas fiskal daerah.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas program serta mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan yang berubah sangat cepat dewasa ini, maka suatu instansi pemerintah harus terus menerus melakukan perubahan ke arah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

Hal yang tidak dapat dipisahkan dari perubahan paradigma yaitu pembangunan yang menekankan pada peningkatan keterlibatan stakeholder dalam penyusunan perencanaan pembangunan yang memiliki makna aspiratif / bottom-up yang tinggi dalam kehidupan demokrasi tanpa terlepas dari aspek nasional, akseptabel, efisien, efektif dan berkelanjutan.

Sebagai apresiasi dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan menjabarkan visi dan misi tersebut dalam Rencana Strategis Tahunan 2016 – 2021.

Rencana strategis ini menggambarkan pilihan program dan kegiatan yang dapat dan harus dilaksanakan oleh jajaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan yang mencakup kegiatan dan sasaran yang mempunyai daya dorong kuat dan strategis terhadap pencapaian program pembangunan Kabupaten Humbang Hasundutan.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum yang dipakai dalam menyusun RENSTRA OPD Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2016-2021 ini merupakan peraturan perundang-undangan yang menjiwai setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan penyusunan dokumen-dokumen yang terkait dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Peraturan-peraturan tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor : 9 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat dan Kabupaten Humbang Hasundutan Di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4272).
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah.
7. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja.
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman, Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota.
11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
13. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019.
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah

1.3. Maksud Dan Tujuan

Dalam meningkatkan kepercayaan dan partisipasi masyarakat kepada pemerintah, maka Dinas Ketenagakerjaan sebagai pengelola bidang ketenagakerjaan yang bermuara pada kualitas pelayanan aparatur kepada masyarakat harus membuat suatu perencanaan strategik dimana maksud dan tujuannya adalah untuk melihat proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam lima tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul, Rencana Strategi mengandung Visi, Misi, Tujuan, Sasaran.

Tujuan Penyusunan Renstra ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai gambaran kondisi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang dieujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidng Ketenagakerjaan.
2. Sebagai alat evaluasi capaian dan kinerja Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembankan.
3. Sebagai pedoman dan alat pengendali kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2016 – 2021.

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) haruslah mengacu pada isu strategis yang mendukung Visi dan Misi Bupati Humbang Hasundutan yang diterjemahkan dalam Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan memuat strategi dan kebijakan, tujuan dan sasaran, program dan menggambarkan indikasi kegiatan dengan mengantisipasi perkembangan masa depan sesuai dengan tugas dan fungsi kerja Dinas Ketenagakerjaan, yang disusun dengan berpedoman pada rumusan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat Indikatif, sehingga pada akhirnya akan berdampak positif untuk mencapai sasaran dan tujuan OPD .

Penjabaran Rencana Strategis (Renstra-OPD) adalah Rencana Kerja (Renja-OPD) yang harus mempunyai keselarasan rumusan substansi yang ditekankan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan untuk dapat melihat konsistensi antara Renstra-OPD dan Renja-OPD, maka dokumen Renja-OPD haruslah mempunyai keterkaitan pokok-pokok isi dari Renstra-OPD tersebut seperti isu strategis, Visi, Misi, strategi dan kebijakan, maupun tujuan dan sasarannya sedangkan program OPD haruslah mempedomani rumusan program RPJMD. Kegiatan yang direncanakan pada Renja-OPD harus juga berpedoman pada indikasi kegiatan pada Renstra-OPD dan mempunyai keselarasan rumusan substansi yang ditekankan pada RKPD.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra ini disusun dengan sistematika sebagai berikut.

- BAB I PENDAHULUAN
 - 1.1. Latar Belakang
 - 1.2. Landasan Hukum
 - 1.3. Maksud dan Tujuan
 - 1.4. Sistematika Penulisan
- BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
 - 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
 - 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
 - 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD
- BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
 - 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD
 - 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih;
 - 3.3. Telaahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara;
 - 3.4. Telaahan Rencana Tata ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis;
 - 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis.
- BAB IV TUJUAN DAN SASARAN
 - 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah;
- BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
- BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
- BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
- BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN OPD

2.1 Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi OPD

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan Nomor: 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan, dimana salah satu dinas yang dibentuk adalah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan dengan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi bidang Ketenagakerjaan .

Adapun Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan adalah terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat,
3. Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja,
4. Bidang Hubungan Industrial

A. SEKRETARIAT

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, Sekretariat mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administratif kepada semua unsur di lingkungan Dinas

Sekretariat terdiri dari :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Tiap-tiap Sub Bagian di pimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan-bahan penyusunan program dan kegiatan pengelolaan perlengkapan, barang inventaris, pengelolaan unsur rumah tangga, ketatausahaan dan kepegawaian.

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan-bahan penyusunan perencanaan anggaran, pengelolaan administrasi keuangan, pelaporan dan pertanggung jawaban keuangan.

B. BIDANG PELATIHAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- a. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan teknis, program dan Kegiatan Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.

- Bidang Penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terdiri dari :
 - a. Seksi Pelatihan Ketenagakerjaan
 - b. Seksi Penempatan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
- Tiap-tiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.
 - Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas Pokok menyiapkan Bahan-bahan penyusunan program dan kegiatan Penempatan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
 - Seksi Pelatihan Ketenagakerjaan mempunyai tugas Pokok menyiapkan Bahan-bahan penyusunan program dan kegiatan Pelatihan Ketenagakerjaan.

C. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bidang Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas

Kepala Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijaksanaan teknis, program dan kegiatan di bidang pengawasan tenaga kerja

- Bidang Hubungan Industrial terdiri dari :
 - a. Seksi Penyelesaian Perselisihan
 - b. Seksi Organisasi, Persyaratan Kerja dan Pengupahan.
- Tiap-tiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.
 - Seksi Penyelesaian Perselisihan mempunyai tugas Pokok menyiapkan Bahan-bahan penyusunan program dan kegiatan seksi Penyelesaian Perselisihan.
 - Seksi Organisasi, Persyaratan Kerja dan Pengupahan mempunyai tugas Pokok menyiapkan Bahan-bahan penyusunan program dan kegiatan seksi Organisasi, Persyaratan Kerja dan Pengupahan.

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Berdasarkan data bulan Desember 2017 jumlah pegawai yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan sebanyak 14 orang. Diklasifikasi menurut tingkat pendidikan terdiri dari Sarjana (S1) sebanyak 9 (sembilan) orang, Diploma III sebanyak 2 (dua) orang dan SLTA sebanyak 3 (tiga) orang,

A. Berdasarkan Eselon :

- a. Pejabat Eselon II : 1 (satu) orang.
- b. Pejabat Eselon III : 3 (tiga) orang.
- c. Pejabat Eselon IV : 4 (empat) orang

B. Berdasarkan Golongan :

- a. Golongan IV : 2 (dua) orang.
- b. Golongan III : 7 (tujuh) orang.
- c. Golongan II : 2 (dua) orang.

C. Berdasarkan Jabatan :

- a. Kepala Dinas : 1 (satu) orang
- b. Sekretaris : 1 (satu) orang.
- c. Kepala Bidang : 2 (dua) orang.
- d. Kasubag Umum : 1 (satu) orang.
- e. Kasubag Perencanaan dan Keuangan : 1 (satu) orang
- f. Kepala Seksi : 2 (dua) orang.
- g. Staf (PNS) : 4 (empat) orang.

b. Kondisi Sarana Dan Prasarana

Adapun Kondisi Sarana dan Prasarana yang digunakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan pada Tahun 2017 yakni :

A. GEDUNG

Sarana Prasarana Gedung yang digunakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan masih merupakan pinjaman gedung Balai Latihan Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan.

B. KENDARAAN DINAS :

- a. Kendaraan Dinas Roda Empat : 2 (dua) unit
- b. Kendaraan Dinas Roda Dua : 3 (tiga) unit

C. JUMLAH RUANGAN KANTOR :

- a. Ruang Kepala Dinas : 1 (satu) Ruang
- b. Ruang Sekretariat : 2 (dua) Ruang
- c. Ruang Bidang : 2 (dua) Ruang

D. SARANA PERALATAN KANTOR :

- a. Meja 1 Biro : 1 Buah
- b. Meja ½ Biro : 7 Buah
- c. Meja Komputer : 4 Buah
- d. Kursi Rapat : 12 Buah
- e. Kursi Putar : 14 Buah
- f. Kursi Tamu : 1 Set
- g. Lemari Arsip : 4 Buah
- h. Filling besi/metal : 11 Buah
- i. Faximile : 1 Buah
- j. Kamera Digital : 2 Buah
- k. Laptop : 4 Buah
- l. Mesin Jahit : 48 Buah
- m. Brankas : 1 Buah
- n. Gordyn : 4 Buah

E. SARANA KOMPUTER :

- a. Komputer : 3 unit
- b. Printer : 4 unit
- c. Infocus : 5 unit

F. SARANA TELEKOMUNIKASI / STUDIO :

- a. Slide Projector : 1 unit
- b. Telp/fax : 1 unit

2.2. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan yang dilaksanakan adalah:

- a. Penempatan dan Pelatihan Ketenagakerjaan melalui pelayanan:
 - Penyusunan data base tenaga kerja
 - Penyebarluasan informasi pasar kerja
 - Penyusunan perencanaan tenaga kerja
 - Penyelenggaraan bursa kerja
 - Pelaksanaan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme antar kerja.

- b. Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja melalui pelayanan:
 - Penyelenggaraan pelatihan kerja
 - Penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG)
 - Padat Karya Produktif/Infrastruktur.
- c. Penyediaan Sarana dan Prasarana Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja melalui Pembangunan Balai Latihan Kerja
- d. Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan melalui kegiatan:
 - Penyusunan rekomendasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) melalui operasional Dewan Pengupahan Daerah untuk ditetapkan Gubernur menjadi UMK Daerah
 - Pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja melalui sosialisasi.
 - Verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - Pencatatan organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha.
 - Pendataan perusahaan wajib lapor ketenagakerjaan.
- e. Pembinaan Hubungan Industrial.
 - Penyelesaian Perselisihan Industrial.
 - Pelayanan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama
 - Sosialisasi Ketentuan Ketenagakerjaan.

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan mengalami suatu tantangan maupun peluang untuk dapat melaksanakan pengembangan pelayanan, dimana hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tantangan

Permasalahan dunia ketenagakerjaan saat ini adalah besarnya jumlah pengangguran terbuka, banyaknya penduduk pekerja yang bekerja pada keluarga, rendahnya keterampilan dan perlindungan tenaga kerja. Tantangan yang ada pada di Kabupaten Humbang Hasunduntan antara lain:

1. Rendahnya keterampilan/skill para pencari kerja ;
2. Meningkatnya angka pengangguran.
3. Terbatasnya lapangan kerja tidak sebanding dengan pertumbuhan jumlah angkatan kerja.
4. Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan tidak sebanding dengan tuntutan pasar kerja
5. Pekerja yang bekerja pada keluarga.
6. Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan

2. Peluang

Faktor-faktor kekuatan internal yang mendorong kepada kemajuan dan kelancaran organisasi adalah:

1. Peraturan Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan;
2. Dukungan sumber dana APBD Kabupaten, Bantuan Keuangan dan Tugas Pembantuan;
3. Meningkatnya kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;
4. Meningkatnya partisipasi keikutsertaan Pekerja menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.
5. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
6. Melakukan pembinaan terhadap pelaku usaha sesuai dengan Peraturan perundang – undangan.

Hal tersebut dilakukan dalam usaha mengatasi permasalahan pengangguran dan rendahnya kualitas tenaga kerja serta upaya – upaya menjaga harmonisasi hubungan pemerintah dengan pelaku usaha di Kabupaten Humbang Hasundutan.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD

Faktor yang mempengaruhi pembangunan ketenagakerjaan kaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan, diantaranya adalah : belum di Undangkannya Peraturan Bupati tentang UPT Balai Latihan Kerja, belum tersedianya tenaga fungsional pengantar kerja dan mediator, masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan, banyaknya kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri yang tidak bisa diisi oleh Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Humbang Hasundutan akibat ketidaksesuaian kompetensi dan masih rendahnya kesempatan dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja, sesuai data sebagai berikut :

Tabel. 3.1
DATA UMUM

| NO | URAIAN | JUMLAH TENAGA KERJA | | TOTAL |
|----|---------------------------------------|---------------------|-----------|---------|
| | | LAKI – LAKI | PEREMPUAN | |
| 1 | Jumlah Penduduk | 98.679 | 97.165 | 198.844 |
| 2 | Penduduk Usia Kerja | 69.646 | 70.061 | 139.707 |
| 3 | Angkatan Kerja | 54.838 | 58.071 | 112.909 |
| 4 | Penganggur Terbuka | 834 | 363 | 1.197 |
| 5 | Penduduk yang bekerja menurut usaha | 6.009 | 4.264 | 10.270 |
| | a. Berusaha sendiri | 24.456 | 90.64 | 30.520 |
| | b. Berusaha dibantu Buruh tidak tetap | 564 | 651 | 1.215 |
| | c. Berusaha dibantu Buruh tetap | 4.266 | 5.103 | 9.369 |
| | d. Buruh / Karyawan / Pegawai | 36.559 | 39.091 | 75.650 |
| | e. Pekerja bebas dipertanian | 36.559 | 39.091 | 75.650 |
| | f. Pekerja bebas di non pertanian | 9.102 | 9.399 | 21.501 |
| | g. DII | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | | | |

Data bersumber dari : BPS Humbang Hasundutan

Tabel. 3.2
PENCARI KERJA TERDAFTAR

| NO | URAIAN | PENCARI KERJA | | TOTAL |
|----|---------------|---------------|-----------|-------|
| | | LAKI – LAKI | PEREMPUAN | |
| 1 | Tidak Sekolah | 0 | 0 | 0 |
| 2 | SD | 2 | 3 | 5 |
| 3 | SMP | 17 | 72 | 89 |
| 4 | SMA | 57 | 71 | 128 |
| 5 | SMA Kejuruan | 49 | 54 | 103 |
| 6 | Diploma | 15 | 22 | 37 |
| 7 | Universitas | 33 | 37 | 70 |

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting untuk menunjang bergeraknya roda pembangunan, Perlindungan sosial bagi pekerja perlu ditingkatkan, Lapangan pekerjaan formal yang tersedia belum mampu menyerap sepenuhnya tenaga kerja yang ada di Kabupaten Humbang Hasundutan. Dilihat dari jenis lapangan kerja yang tersedia masih didominasi sektor informal seperti petani, pedagang, buruh kasar bangunan.

Beberapa permasalahan bidang ketenagakerjaan antara lain :

1. Lapangan pekerjaan formal yang tersedia belum mampu menyerap tenaga produktif;
2. Masih banyak lulusan SLTA dan S1 yang belum mendapatkan pekerjaan;
3. Tenaga kerja yang produktif memiliki keterampilan yang sangat rendah;
4. Instruktur yang dimiliki UPTD BLK Humbang Hasundutan masih terbatas;
5. Hubungan industrial di perusahaan kurang harmonis;
6. Perlindungan sosial bagi pekerja masih rendah.
7. Perluasan lapangan kerja belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja.
8. Kualitas dan daya saing calon tenaga kerja belum sesuai kebutuhan pasar.
9. Rendahnya SDM masyarakat ;
10. Sarana prasarana penyelenggaraan pelatihan kerja belum sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja.
11. Sistem informasi ketenagakerjaan belum memadai.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.

Visi Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan telah dirumuskan adalah : **“MEWUJUDKAN HUMBANG HASUNDUTAN YANG HEBAT DAN BERMENTALITAS UNGGUL”** untuk mencapai visi tersebut telah ditetapkan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam
3. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik
4. Meningkatkan kedaulatan pangan dan ekonomi kerakyatan
5. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur dan pengembangan wilayah

Melihat Visi dan Misi yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasannya Dinas Ketenagakerjaan merupakan suatu peran yang cukup penting untuk dapat tercapainya visi, misi tersebut. Oleh sebab itu, perlu analisa yang tepat untuk melihat apa yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman agar mengetahui strategi yang tepat untuk diterapkan. Berkaitan dengan misi Kepala Daerah terpilih, maka Dinas Ketenagakerjaan mendapatkan amanah untuk menjalankan Misi 2 (kedua) yaitu:

Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam.

Misi *Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam* dengan Tujuan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, sehingga Angkatan Kerja dapat meningkatkan kualitas yang dimiliki melalui pelatihan – pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan, sehingga dapat menciptakan wirausaha baru dan telah dirumuskan sasaran sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas SDM berbasis ketrampilan dengan berbagai pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan melalui UPT Balai Latihan Kerja (BLK);
2. Pembinaan dan perlindungan tenaga kerja dalam kerangka kelangsungan pekerjaan, keselamatan kerja dan mencegah pemutusan hubungan kerja;
3. Sinergi perluasan kesempatan kerja dalam peningkatan kepesertaan program jaminan sosial di Kabupaten Humbang Hasundutan.

Faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah tersebut pada Tabel 3.3 berikut :

Tabel. 3. 3
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan
Dinas Ketenagakerjaan

| Visi : MEWUJUDKAN HUMBANG HASUNDUTAN YANG HEBAT DAN BERMENTALITAS UNGGUL | | | | |
|---|--|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| NO | MISI | PERMASALAHAN | FAKTOR | |
| | | | PENGHAMBAT | PENDORONG |
| 1 | Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam | Masih banyak terdapat pelanggaran Peraturan Ketenagakerjaan | Kurangnya kesadaran pemberi kerja dalam mematuhi aturan Ketenagakerjaan | Sosialisasi dan Pembinaan |
| | | Rendahnya Pendidikan dan Keterampilan Bagi Para Pencari Kerja | Terbatasnya Kuota Pelatihan | Fasilitas Pelatihan Tersedia |
| | | Tingginya Data Pencari Kerja (432) / Tahun | Terdaftar minimal DII/DI (44) orang | Pengembangan Keahlian Tenaga Kerja melalui Pelatihan |
| | | Rendahnya SDM dan Pemasokan Tenaga Kerja | Kurangnya Layanan Informasi Lapangan Kerja | Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja /Bimtek. |

3.3 Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian ketengakerjaan Tahun 2015-2019, bahwa untuk menciptakan Indonesia yang mandiri, maju adil dan makmur, maka kementerian Ketenagakerjaan RI telah menetapkan arah kebijakan dan strategi pembangunan sebagai berikut :

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

2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja;
3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
4. Peningkatan perlindungan tenagakerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
5. Memperkuat fungsi pendukung (manajemen dan Pengawasan internal serta perencanaan pengembangan).

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara telah menetapkan visi **“MEWUJUDKAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRAN YANG BERDAYA SAING, PRODUKTIF, DAN SEJAHTERA”** dengan misi Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi.

Memperhatikan arah dan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan di atas, Dinas Ketenagakerjaan perlu membuat perencanaan yang selaras dengan program-program yang telah ditetapkan di atas untuk mempermudah pelaksanaan pembangunan di daerah, namun perlu digambarkan faktor yang menghambat dan factor pendorong dalam pelaksanaan pembangunan di daerah

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

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan tidak memiliki hubungan yang begitu penting dengan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, namun walaupun yang menjadi domain dari urusan Dinas Ketenagakerjaan adalah Orang (pekerja dan pencari kerja), namun dalam pelaksanaan kegiatan padat karya pembangunan infrastruktur perencanaan tata ruang wilayah dan Kajian Lingkungan perlu dalam melaksanakan program kegiatan tersebut.

Factor yang menjadi penghambat dalam program padat karya ditinjau dari rencana tata ruang relative tidak ada, karena yang menjadi objek dari program tersebut adalah suatu lokasi yang memang sudah peruntukannya telah ditetapkan dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga sudah laksanakan kegiatan tersebut pasti sudah sesuai dengan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis.

3.5 Penentuan isu-isu Strategis.

Dewasa ini permasalahan sosial dan ekonomi semakin kompleks, perkembangan teknologi telah memberikan dampak positif dalam kehidupan manusia, disisi lain juga telah menimbulkan dampak negative. Untuk menyikapi dampak negative sangat diperlukan tindakan proaktif baik dari pemerintah selaku penentu kebijakan maupun masyarakat sebagai penerima program.

Isu-isu strategis di bidang ketenagakerjaan yang berkembang saat ini adalah :

1. Lapangan pekerjaan formal yang tersedia belum mampu menyerap tenaga produktif;
2. Rendahnya SDM Pencari kerja ;
3. Belum operasionalnya BLK Humbang Hasundutan ;
4. Hubungan industrial di perusahaan kurang harmonis yang dapat mengganggu produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja, ketenangan bekerja dan berusaha;
5. Masih banyak pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjaanya dalam BPJS Ketenagakerjaan;

6. Perluasan lapangan kerja belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja.

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran Strategis dapat dilakukan dengan cara :

1. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja berupa peningkatan pembantuan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas dan berjiwa wirausaha;
2. Meningkatkan keahlian dan keterampilan pencari kerja;
3. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja melalui kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan;
4. Meningkatkan harmonisasi hubungan industrial dengan meningkatkan Bimtek Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Peningkatan Fungsi LKS Tripartit, Peningkatan Sarana Hubungan Industrial, mendorong peningkatan Kesejahteraan pekerja dan penetapan upah minimum.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan

Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan, tujuan ditetapkan dengan mengacu pada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis lingkungan strategis. Tujuan mengarahkan perumusan strategi, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan Misi dan Visi. Berdasarkan tujuan yang ditetapkan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan akan mengetahui hal-hal yang harus dicapai dalam kurun waktu satu sampai lima tahun kedepan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki, serta factor yang mempengaruhinya

Tujuan Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan adalah: Mengurangi Angka Pengangguran

Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan ,yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh lembaga dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan atau bulanan. Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Sasaran meberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci dan dapat dicapai, dan diupayakan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat diukur. Sasaran yang ditetapkan Dinas Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya Akuntabilitas OPD;
- b. Meningkatnya Tenaga Kerja yang Kompeten;
- c. Meningkatnya Jaringan Kerjasama Industrial.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah seperti pada Tabel 4.1 berikut ini :

| NO | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR TUJUAN / SASARAN | TARGET KINERJA TUJUAN / SASARAN PADA TAHUN | | | | | |
|----|--|---|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Meningkatnya Akuntabilitas OPD | Aparatur dinas / Pelaksana Kegiatan Dinas | Angka Indeks Kepuasan Aparatur Terhadap Administrasi Perkantoran | 0 | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| | | | Cakupan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Aparatur yang Layak Fungsi | 0 | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| 2 | Meningkatkan Kompetensi dan Produktifitas Tenaga Kerja | Meningkatkan Kompetensi dan Produktifitas Tenaga Kerja | Persentase Tenaga Kerja Yang Berkompetensi | 0 | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| | | Meningkatnya Persentase Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan | Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan sesuai Kompetensinya | 0 | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| 3 | Meningkatnya Jaringan Kerjasama Industrial | Meningkatnya Penyelesaian Masalah Hubungan Industrial | Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Peraturan Ketenagakerjaan | 0 | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Mengacu pada Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan, maka strategi pembangunan dan arah kebijakan Dinas Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan memiliki strategi dan arah kebijakan sebagai berikut :

1. Pembangunan sistem informasi dan perencanaan Ketenagakerjaan;
2. Pembinaan Kompetensi Tenaga kerja melalui pembinaan pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja;
3. Pembinaan hubungan industrial

Tabel 5. 1. : Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah

| Visi : MEWUJUDKAN HUMBANG HASUNDUTAN YANG HEBAT DAN BERMENTALITAS UNGGUL | | | |
|---|--|---|---|
| Misi II : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam | | | |
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
| Tujuan 1 : Menurunkan Angka Pengangguran dan Pembukaan Usaha Baru | Meningkatnya Kualitas Angkatan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan pelatihan 2. Meningkatkan kompetensi dan perluasan kesempatan kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya; 2. Meningkatkan pembinaan pada LPK Swasta yang ada |
| | Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Kondusif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial 2. Melakukan penentuan UMK Kabupaten | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan UMK 2. Pembinaan Hubungan Industrial |
| | Kemudahan, kepastian perlindungan usaha dan pemagangan tenaga kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan perencanaan tenaga kerja; 2. Koordinasi LPKS dengan Informasi Penyediaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan Informasi Ketenagakerjaan; 2. Melaksanakan Akses Pemasaran dan Penempatan Tenaga Kerja |

| | | | |
|--|--|-------------------------------|--|
| | | Lapangan Kerja Luar Negeri | |
|--|--|-------------------------------|--|

BAB VI

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Program dan kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan 2016 – 2021 mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Humbang Hasundutan dalam rangka pencapaian visi dan misi.

Rencana kegiatan pembangunan Dinas Ketenagakerjaan untuk kurun waktu Tahun 2016 - 2021 secara rinci masing-masing program sebagaimana tersebut diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - b. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
 - c. Penyediaan Alat Tulis Kantor
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - e. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - f. Penyediaan Makanan dan Minuman
 - g. Rapat – rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah
 - h. Rapat – rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 - a. Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas Operasional
 - b. Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
 - c. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
 - d. Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor
 - e. Pengadaan Mebeleur
 - f. Pemeliharaan Rutin / Berkala Perlengkapan Gedung Kantor

3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Formal

4. Program Peningkatan Kompetensi Produktivitas Tenaga Kerja
 - a. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Kinerja OPD

5. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja (PKPTK)
 - a. Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai
 - b. Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Padat Karya Produktif
 - c. Pembekalan Pemagangan ke Jepang dan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (AKL, AKAD, AKAN)

6. Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
 - a. Pembinaan dan Sosialisasi LPK Swasta dan Wirausaha Baru
 - b. Penyusunan Perencanaan Ketenagakerjaan

7. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

- a. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan

Untuk dapat melihat rencana, program dan kegiatan, indikator kinerja lebih rinci, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN**

| TUJUAN | INDIKATOR TUJUAN | SASARAN | KODE | PROGRAM DAN KEGIATAN | INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN(OUTPUT) | DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2016 | TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN | | | | | | | | | | KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH | | UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB | LOKASI |
|--------------------|-------------------------------|--|------|--|--|---|---|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|---|-----------|--|--------|
| | | | | | | | TAHUN 2017 | | TAHUN 2018 | | TAHUN 2019 | | TAHUN 2020 | | TAHUN 2021 | | TARGET | Rp. (000) | | |
| | | | | | | | TARGET | Rp. (000) | TARGET | Rp. (000) | TARGET | Rp. (000) | TARGET | Rp. (000) | TARGET | Rp. (000) | | | | |
| Angka Pengangguran | Menurunkan Angka Pengangguran | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Opd | | Program : Pelayanan Administrasi Perkantoran | Angka Indeks Kepuasan Aparatur Terhadap Administrasi Perkantoran | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik dan Listrik | Jumlah Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang terpenuhi (jasa) | | 12 bulan | 55.200 | 12 bulan | 32.400 | 12 bulan | 35.640 | 12 bulan | 39.204 | 12 bulan | 43.124 | 60 bulan | 205.568 | DINAS KETENAGAKERJAAN | |
| | | | | - Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor | Jumlah Penyediaan Peralatan Kebersihan Kantor yang Terpenuhi (Jasa) | | 12 bulan | 7.398 | 12 bulan | 8.595. | 12 bulan | 9.454.50 | 12 bulan | 10.399 | 12 bulan | 11.439 | 60 bulan | 47.287 | DINAS KETENAGAKERJAAN | |
| | | | | - Penyediaan Jasa Alat Tulis Kantor | Jumlah jenis penyediaan alat tulis kantor yang terpenuhi (item) | | 12 bulan | 40.392 | 12 bulan | 24.588 | 12 bulan | 27.046 | 12 bulan | 29.751 | 12 bulan | 32.726 | 60 bulan | 154.504 | DINAS KETENAGAKERJAAN | |
| | | | | - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | Jumlah jenis penyediaan barang cetakan dan penggandaan yang terpenuhi (item) | | 12 bulan | 14.850 | 12 bulan | 14.075 | 12 bulan | 15.482 | 12 bulan | 17.030 | 12 bulan | 18.733 | 60 bulan | 80.172 | DINAS KETENAGAKERJAAN | |
| | | | | - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor yang terpenuhi (item) | | 12 bulan | 5.000 | 12 bulan | 8.160 | 12 bulan | 8.976 | 12 bulan | 9.873 | 12 bulan | 10.860 | 60 bulan | 42.870 | DINAS KETENAGAKERJAAN | |
| | | | | - Penyediaan Makanan dan | Jumlah penyediaan makanan dan | | 12 bulan | 25.575 | 12 bulan | 19.722 | 12 bulan | 21.694 | 12 bulan | 23.863 | 12 bulan | 26.249 | 60 bulan | 117.104 | DINAS KETENAGAKERJAAN | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|-----------|-----------------------|
| | | | | Minuman | minuman yang terpenuhi (kebutuhan) | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah | Jumlah Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi ke luar daerah yang terpenuhi (kali) | | 12 bulan | 273.730 | 12 bulan | 240.000 | 12 bulan | 264.000 | 12 bulan | 290.400 | 12 bulan | 319.440 | 60 bulan | 1.387.570 | DINAS KETENAGAKERJAAN |
| | | | | - Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah | Jumlah Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi ke dalam daerah yang terpenuhi (kali) | | 12 bulan | 82.390 | 12 bulan | 74.340 | 12 bulan | 81.774 | 12 bulan | 89.951 | 12 bulan | 98.946 | 60 bulan | 427.401 | DINAS KETENAGAKERJAAN |
| | | | | - Penyediaan Jasa Administrasi dan Pelaporan Keuangan | Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Perangkat Daerah (Dokumen) | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Penyediaan Jasa Administrasi dan Pelaporan Keuangan | Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Perangkat Daerah (Dokumen) | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Meningkatkan Kompetensi Angkatan Kerja | | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | Cakupan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Aparatur yang Layak Fungsi | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional | Jumlah kendaraan dinas roda dua dan roda empat yang dipelihara (jasa) | | 12 bulan | 72.760 | 12 bulan | 64.000 | 12 bulan | 70.400 | 12 bulan | 77.440 | 12 bulan | 85.184 | 60 bulan | 369.784 | DINAS KETENAGAKERJAAN |
| | | | | - Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor | Jumlah perlengkapan gedung/kantor yang tersedia (item) | | item | 23.200 | 12 bulan | - | 12 bulan | 25.000 | 12 bulan | 25.000 | 12 bulan | 50.000 | 60 bulan | 123.200 | DINAS KETENAGAKERJAAN |
| | | | | - Pengadaan Peralatan Gedung Kantor | Jumlah peralatan gedung/kantor yang tersedia (item) | | - | - | - | - | - | - | Paket | 100.000 | Paket | 100.000 | Paket | 200.000 | DINAS KETENAGAKERJAAN |
| | | | | - Pemeliharaan | Jumlah | | 5 | 21.000 | 5 | 9.550 | 5 | 10.505 | 5 | 11.555 | 5 | 12.711 | 25 | 53.766 | DINAS |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|-----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|-----------|-----------|------------------------|--|
| | | | | aan Rutin / Berkala Gedung Kantor | peralatan gedung/kantor yang dipelihara (jasa) | | | | | | | | | | | | | | KETENAGAKERJ AAN | |
| | | | | - Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor | Jumlah peralatan gedung/kantor yang dipelihara (jasa) | | 5 | 11.400 | 5 | 9.550 | 5 | 10.505 | 5 | 11.555 | 5 | 12.711 | 25 | 44.166 | DINAS KETENAGAKERJ AAN | |
| | | | | - Pengadaan Mebeleur | | | - | - | - | - | - | - | Paket | 100.000 | Paket | 100.000 | Paket | 200.000 | DINAS KETENAGAKERJ AAN | |
| | | | | Program : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya | Pengetahuan ASN Tentang Peraturan – peraturan Baru | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Pendidikan dan Pelatihan Formal | Jumlah ASN yang Mengikuti Bimtek (orang) | | - | - | - | - | - | - | 5 orang | 75.000 | 5 orang | 75.000 | 10 orang | 150.000 | DINAS KETENAGAKERJ AAN | |
| | | | | Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja (PKPTK) | Persentase Tenaga Kerja yang Berkompetensi | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Kegiatan : Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai | Tenaga yang berkompeten dan berwirausaha | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - PBK Tata Kecantikan / Salon Kecantikan | | | - | - | 16 orang | 150.123 | 16 orang | 139.662 | 16 orang | 153.628 | 16 orang | 168.991 | 64 orang | 612.404 | BLK | |
| | | | | - Pelatihan Teknisi Sepeda Motor | | | 16 orang | 85.667 | 16 orang | 166.827 | 16 orang | 200.000 | 16 orang | 422.400 | 16 orang | 464.640 | 80 orang | 1.339.534 | BLK | |
| | | | | - Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Garmen Apparel / Menjahit | | | 16 orang | 454.792 | 16 orang | 274.746 | 16 orang | 248.658 | 16 orang | 273.524 | 16 orang | 300.877 | 80 orang | 1.552.597 | BLK | |
| | | | | - Pelatihan Menjahit Bordir | | | - | - | 16 orang | 245.627 | - | - | 16 orang | 159.500 | 16 orang | 175.450 | 48 orang | 580.577 | BLK | |
| | | | | - Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Teknisi HP | | | 16 orang | 166.412 | 16 orang | 73.000 | 16 orang | 74.000 | 16 orang | 75.000 | 16 orang | 76.000 | 80 orang | 464.412 | BLK | |
| | | | | - Pelatihan | | | 100 orang | 247. | 50 orang | 117.36 | 50 orang | 159.79 | 50 orang | 175.77 | 50 orang | 193.35 | 300 orang | 893.943 | DINAS | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|----------------|--|--|--|--|-------------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------------------------|------------------------------|--|
| | | | | MTU Jurusan Pengolaha n Hasil Pertanian | | | | | | 5 | | 3 | | 3 | | 0 | | | KETENAGAKERJ AAN | | |
| | | | 1.14.15 .10 | Kegiatan : Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Padat Karya Produktif | Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Padat Karya Budidaya Ikan | Terserapnya tenaga kerja | | | | - | - | - | - | 20 orang | 100.00 0 | 20 orang | 110.00 0 | 40 orang | 210.000 | DINAS KETENAGAKERJ AAN | | |
| | | | | - Padat Karya Budidaya Pertanian | | | | 50 orang orang | 151.46 1 | 50 orang | 187.71 6 | 50 orang | 199.80 0 | 50 orang | 221.76 0 | 50 orang | 243.93 6 | 250 orang | 804.873 | DINAS KETENAGAKERJ AAN | |
| | | | | Kegiatan : Pembekalan Pemagangan ke Jepang | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Penempat an Tenaga Kerja AKL, AKD dan AKAN | | | | - | - | - | - | 20 orang | 250.00 0 | 20 orang | 275.00 0 | 20 orang | 302.50 0 | 60 orang | 577.500 | DINAS KETENAGAKERJ AAN | |
| | | | 1.14.18 | Program : Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja | Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan kompetensinya | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Kegiatan : Pembinaan Kelembagaan Produktivitas Kewirausahaan | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Pembinaa n dan Sosialisasi LPK Swasta dan Wirausaha Baru | Meningkatnya Wirausaha Baru dan LPK Swasta | | | - | - | - | - | - | 15 | 125.67 8 | 15 | 138.24 5 | 30 | 263.923 | DINAS KETENAGAKERJ AAN | | |
| | | | 1.14.18 | Kegiatan : Penyusunan Perencanaan Ketenagakerjaa n | Persentase Data Ketenagakerja an | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Penyusun an Perencana an Ketenagak | | | | - | - | - | - | - | 1 dokumen | 250.00 0 | - | - | 1 dokumen | 250.000 | DINAS KETENAGAKERJ AAN | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|------------|--|--|--|--|--|--|--|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|----------------|---------|--|-----------------------|
| | | | | erajaan | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Meningkatnya Jaringan Kerjasama Industrial | 1.14.17 | Program : Perlindungan dan Pengembangan Ketenagakerjaan | Persentase Perusahaan yang Menerapkan Peraturan Ketenagakerjaan | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Kegiatan : Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | Meningkatnya pemahaman tentang Hak dan Kewajiban antara Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Pembinaan dan monitoring pelaksanaan Hubungan Industrial di Perusahaan | | | | | | | 50 perusahaan | 65.000 | 50 perusahaan | 70.000 | 50 perusahaan | 75.000 | 150 perusahaan | 210.000 | | DINAS KETENAGAKERJAAN |
| | | | | - Temu Aspirasi Serikat Pekerja Menyongsong Hari Buruh Nasional | | | | | | | | | 1 paket | 40.000 | 1 paket | 40.000 | 2 paket | 80.000 | | DINAS KETENAGAKERJAAN |
| | | | 1.14.17.04 | Kegiatan : Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Fasilitasi Pembentukan Bipartit dan Tripartit di Perusahaan | | | | | | | 15 perusahaan | 45.000 | 20 perusahaan | 50.000 | 25 perusahaan | 55.000 | 60 perusahaan | 150.000 | | DINAS KETENAGAKERJAAN |
| | | | | Kegiatan : Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan | Meningkatnya hak dan kewajiban tenaga kerja | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|------------|--------|------------|---------|------------|--------|--------------|--------|---------------|--------|---------------|---------|--|------------------------|
| | | | | Hubungan Industrial | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | - Operasional Dewan Pengupahan Kabupaten (DEPEKAB) | Terpenuhi Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja | | 1 doku men | 73.907 | 1 doku men | 133.359 | 1 doku men | 91.000 | 1 doku men | 92.000 | 1 doku men | 93.000 | 5 doku men | 483.266 | | DINAS KETENAGAKERJ AAN |
| | | | | - Fasilitasi Pembentukan Kelembagaan Serikat Pekerja di Perusahaan | | | - | - | - | - | - | - | 8 perusahaan | 49.000 | 10 perusahaan | 50.000 | 18 perusahaan | 99.000 | | DINAS KETENAGAKERJ AAN |

A. Program Peningkatan Kompetensi dan Produktifitas Tenaga Kerja (PKPTK)

Program ini bertujuan untuk meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan tenaga kerja yaitu Balai Latihan Kerja dalam rangka peningkatan keterampilan teknis produksi tenaga kerja dan mempersiapkan tenaga kerja siap pakai melalui pelatihan keterampilan berbasis masyarakat di Balai Latihan Kerja.

Kegiatan:

1. Pendidikan dan Latihan Keterampilan kepada Angkatan Kerja Pencari Kerja;
2. Pelatihan Peningkatan Keterampilan kepada tenaga kerja;
3. Pembangunan Lanjutan Balai Latihan Kerja;
4. Pengadaan Mesin dan Peralatan Pendidikan dan Latihan untuk BLK;
5. Penyusunan Data Base Tenaga Kerja Daerah;

Indikator Kinerja selama 5 (lima) tahun yaitu Tahun 2016 – 2021:

1. Terbangunnya seluruh fasilitas Gedung BLK Kabupaten Humbang Hasundutan
2. Tersedianya Mesin dan Peralatan Pelatihan BLK untuk kejuruan Teknologi Mekanik Sub Kejuruan Las, Kejuruan Otomotif Sub Kejuruan Mobil Diesel, Mobil Bensin dan Sepeda Motor, Kejuruan Aneka Kejuruan Sub Kejuruan Ukiran Kayu dan Menjahit.
3. Tersedianya Tenaga Pelatih/Instruktur di BLK untuk Kejuruan Teknologi Mekanik Sub Kejuruan Las, Kejuruan Otomotif Sub Kejuruan Mobil Diesel, Mobil Bensin dan Sepeda Motor, Kejuruan Aneka Kejuruan Sub Kejuruan Ukiran Kayu dan Menjahit.
4. Terselenggaranya pelatihan keterampilan Las Listrik dan Menjahit masing-masing 2 dan 3 paket pelatihan setiap tahun.
5. Tersusunnya Data Base Tenaga Kerja Kabupaten Humbang Hasundutan.

B. Program Peningkatan Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja

Program ini bertujuan untuk mengatasi pengangguran dan pengangguran sementara melalui pelayanan antar kerja lokal dan antar daerah, penyediaan informasi pasar kerja, penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG) dan pelatihan kewiraswastaan maupun keterampilan serta penyediaan lapangan kerja sementara kepada masyarakat petani saat musim paceklik atau pada masa petani tidak turun ke ladang.

Kegiatan:

1. Padat karya Produktifitas dan Padat Karya Infrastruktur
2. Pelayanan Antar Kerja melalui Peningkatan Efektifitas Informasi Pasa Kerja (IPK) dan Bursa Kerja
3. Pelatihan manajemen dan kewirausahaan
4. Penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG)
5. Pelatihan Tenaga Kerja Siap Pakai dan Mandiri

Indikator Kinerja selama 5 (lima) tahun yaitu tahun 2016 - 2021 :

1. Tersedianya lapangan kerja untuk masyarakat penganggur dan setengah penganggur sebanyak 60 orang untuk dapat membuka dan mengelola usaha.
2. Terlatihnya angkatan kerja produktif yang berasal UMKM sebanyak 50 orang menjadi Tenaga Kerja Mandiri
3. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja dan produktifitas usaha melalui penerapan teknologi tepat guna.
4. Terbukanya akses informasi pasar kerja kepada pencari kerja.

B. Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Program ini bertujuan untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja melalui peningkatan penyuluhan, pembinaan hubungan industrial serta penciptaan hubungan kerja yang kondusif antara pengusaha dan pekerja.

Kegiatan :

1. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
2. Pembinaan hubungan industrial;
3. Operasional Dewan Pengupahan Kabupaten.

Indikator Kinerja selama 5 (lima) tahun yaitu tahun 2016 – 2021 :

1. Terselenggaranya sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan kepada 50 orang pengusaha dan 250 orang pekerja
2. Terlaksananya pembinaan hubungan industrial terhadap perusahaan pengguna tenaga kerja
3. Terlaksananya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan
4. Ditetapkannya Upah Minimum Kabupaten (UMK) sesuai kondisi kebutuhan pekerja di daerah setiap tahun

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Dalam Pelaksanaan Pembangunan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan dengan mengacu kepada Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan mencanangkan Agenda Pembangunan, antara lain:

1. Menciptakan Good Governance dengan memberikan Pelayanan Prima kepada masyarakat
2. Pembinaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas melalui Program Pendidikan dan Latihan Kerja di Balai Latihan Kerja (LLK)
3. Mengikutsertakan masyarakat dalam pembangunan (pembangunan dan partisipatif) melalui Program Padat Karya dan Pelatihan Kewirausahaan melalui dan Terapan Teknologi Tepat Guna (TTG)
4. Menciptakan tenaga kerja yang mandiri dan professional
5. Pembinaan dan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagai dasar hukum pemberian wewenang yang lebih luas dalam mekanisme kekuasaan mengatur dan mengelola rumah tangganya sendiri, pada gilirannya juga menimbulkan implikasi dalam hal perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembangunan daerah.

Sebagai alat ukur kinerja pemerintahan daerah Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2016-2021 diukur dengan pencapaian indikator kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu kegiatan. Indikator kinerja yang digunakan antara lain adalah indikator kemajuan otonomi daerah, kinerja penyelenggaraan otonomi daerah, indeks pembangunan daerah, daya saing daerah dan daya tarik investasi. Indikator kinerja daerah dibagi menjadi 3 (tiga) aspek yaitu : aspek kesejahteraan masyarakat, aspek pelayanan umum, dan aspek daya saing daerah.

Sebagai Penetapan Indikator Kinerja Daerah untuk ketiga aspek tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini Penetapan Indikator Kinerja Daerah berdasarkan Aspek Kesejahteraan Masyarakat.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan

| | Indikator | Kondisi Kinerja Pada Tahun 2017*) | Target Capaian Setiap Tahun | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD 2021 |
|---|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|---|
| | | | Tahun 2017 | Tahun 2018 | Tahun 2019 | Tahun 2020 | Tahun 2021 | |
| 1 | Angka Pengangguran | 1.197 | 216 | 150 | 204 | 184 orang | 200 orang | 954 orang |

*) Sumber : Humbang Dalam Angka (BPS)

BAB VIII

PENUTUP

Dengan ditetapkannya perubahan RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan tahun 2016 – 2021 ini , maka seluruh kegiatan disusun dan diatur menuju tercapainya sasaran keberhasilan dibidang ketenagakerjaan secara sinergik dimasa mendatang.

Perumusan Perencanaan Strategis ini akan dapat berhasil dengan baik apabila terdapat komitmen melalui proses saling komunikasi, melalui proses komunikasi, baik secara Top-down maupun secara bottom-up approach.

Sebagai konsekuensi dari adanya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Humbang Hasundutan , dengan harapan dapat memberikan arahan atau "guidance" serta sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan, karena RENSTRA OPD ini merupakan pedoman dalam penyusunan RENJA-OPD dan merupakan dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan.

Selain itu dukungan dari semua pihak terutama jajaran staf Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan tantangan dan problema yang ada dalam pelaksanaan tugas dibidang Ketenagakerjaan dapat dihadapi secara bersinergi, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan dengan baik.

Selanjutnya RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan 2011–2015 ini bukanlah mutlak dan harus terus dievaluasi secara periodik, namun akan disesuaikan dengan perkembangan dan ketersediaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Humbang Hasundutan.

Mudah-mudahan apa yang diinginkan dapat berjalan sesuai rencana yang akhirnya dapat menciptakan tenaga kerja terampil, dan menempatkan pencari kerja sesuai dengan pendidikan dan dapat menciptakan usaha mandiri serta menciptakan hubungan yang hamonis dan perlindungan bagi tenaga kerja, profesional dan bermoral selaras dengan rencana Pemerintah Kabupaten Humbang Hasundutan untuk menciptakan **"Mewujudkan Kabupaten Humbang Hasundutan yang Hebat dan Bermentalitas Unggul"**

Doloksanggul, 2018

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN**

**Drs. JONNY GULTOM
Pembina Utama Muda
NIP. 19640831 198903 1 003**