



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**

RENSTRA

**RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2021-2026**



**Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 63 Lamongan
Telp (0322) 316 147
e-mail : disnaker@lamongankab.go.id**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami ucapkan pada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 telah dapat diselesaikan secara baik dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis (Renstra) adalah rencana lima tahun kedepan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, terutama yang menyangkut keunggulan, peluang, kendala dan tantangan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan. Renstra diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan. Sebagaimana amanat yang tertuang di dalam RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan melaksanakan 2 (dua) urusan, meliputi urusan wajib ketenagakerjaan dan urusan pilihan ketransmigrasian. Pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dilaksanakan guna mendukung misi pertama yaitu “Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan Daerah”

Harapan kami, dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 dapat menjadi acuan yang memadai bagi penentuan arah kebijakan, serta menjadi pedoman dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Semoga Allah SWT selalu meridhoi segala upaya yang kita lakukan dalam mengabdikan dan mendatangkan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat.

Sekian dan terima kasih.

Lamongan, 16 September 2021

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**

Drs. HAMDANI AZAHARI, M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19651021 198602 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	I.1
1.1 Latar Belakang	I.1
1.2 Landasan Hukum	I.3
1.3 Maksud dan Tujuan	I.7
1.4 Sistematika Penulisan	I.7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	II.1
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi OPD.....	II.1
2.1.1 Kedudukan dan Tugas	II.1
2.1.2 Fungsi.....	II.1
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah.....	II.4
2.2.1 Sumber Daya Perangkat Daerah.....	II.4
2.2.2 Aset, Sarana dan Prasarana	II.5
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	II.6
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.....	II.14
2.4.1 Tantangan	II.14
2.4.2 Peluang	II.16
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	III.1
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.....	III.1
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Lamongan.....	III.6
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi.....	III.10
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan hidup Strategis pada RPJMD.....	III.12
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis.....	III.13

BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	IV.1
	4.1 Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan	IV.1
BAB V	STRATEGI DAN KEBIJAKAN OPD.....	V.1
	5.1 Strategi dan Kebijakan	V.1
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	VI.1
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	VII.1
BAB VIII	PENUTUP.....	VIII.1

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1	Klasifikasi SDM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Berdasarkan Status Kepegawaian	II.4
Tabel	2.2	Klasifikasi ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Berdasarkan Golongan.....	II.4
Tabel	2.3	Klasifikasi SDM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Berdasarkan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	II.5
Tabel	2.4	Daftar Sarana dan Prasarana DISNAKER Kab. Lamongan.....	II.5
Tabel	2.3.1	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan Tahun 2017-2021.....	II.8
Tabel	2.3.2	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.....	II.11
Tabel	3.1.	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Urusan Tenaga Kerja.....	III.2
Tabel	3.2	Telaah Visi, Misi dan Program Bupati/Wakil Bupati Lamongan.....	III.7
Tabel	3.3	Telaah Renstra Kementrian/Lembaga	III.10
Tabel	3.4	Telaah KLHS pada Renstra Dinas Tenaga Kerja.....	III.13
Tabel	4.1	Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.....	IV.6
Tabel	4.2	Penyelarasan Tujuan dan Sasaran Definisi Operasional, Formulasi, Sumber Data dan Penetapan Target	IV.6
Tabel	5.1	Tujuan, Sasaran Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan	V.3
Tabel	5.2	Tujuan, Sasaran Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan	V.7
Tabel	6.1	Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan.....	VI.2
Tabel	7.1	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	VII.1

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Keselarasan Dokumen Perencanaan	I.2
Gambar 4.1	Cascading Misi I pada RPJMD Tahun 2021-2026.....	IV.2
Gambar 4.2	Logical Frame Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.....	IV.3
Gambar 4.3	Cascading Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026.....	IV.3
Gambar 4.4	Keselarasan Sasaran Program dan Kegiatan pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026.....	IV.4

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa Pemerintah Daerah berkewajiban menyusun dokumen perencanaan yang terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra OPD), Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), dan Rencana Kerja OPD (Renja OPD).

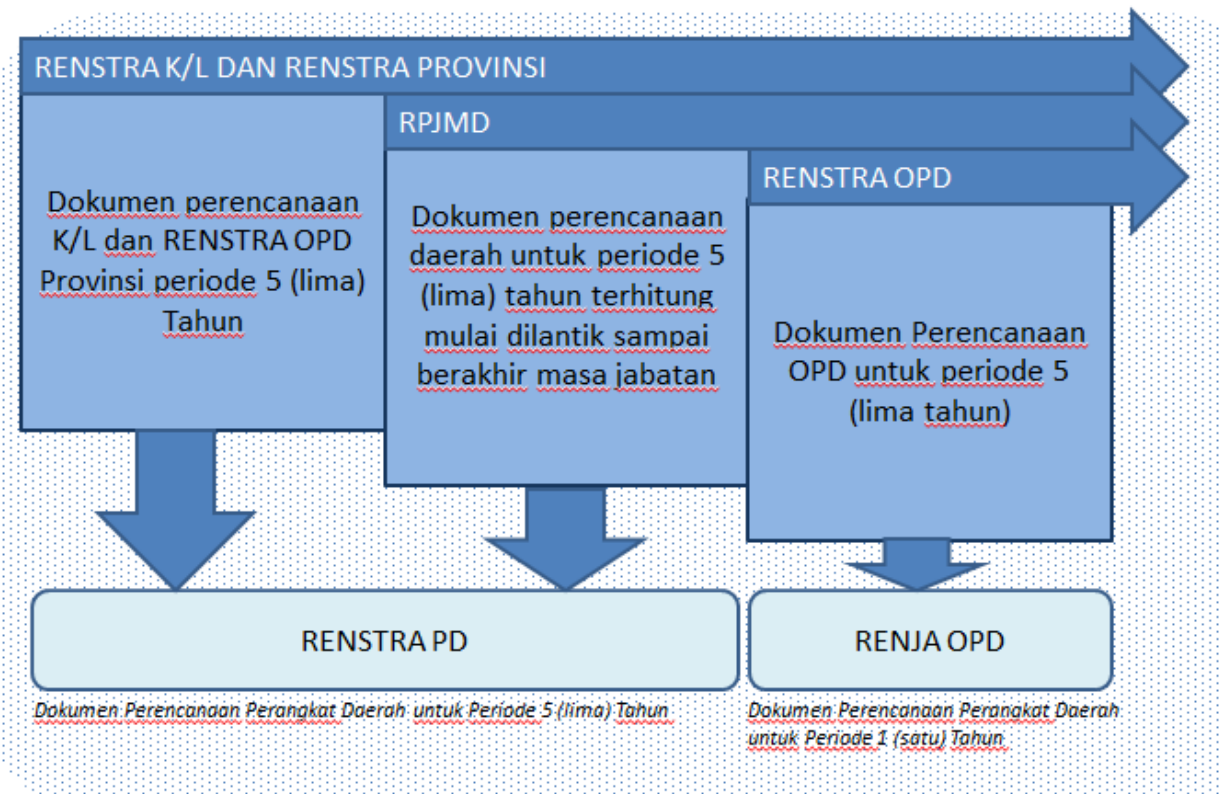
Berdasarkan hal tersebut diatas, maka setiap Perangkat Daerah di Kabupaten Lamongan harus menyusun dokumen perencanaan lima tahunan berupa Rencana Strategis (Renstra) OPD yang merupakan pelaksanaan program-program yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan merupakan salah satu OPD di Kabupaten Lamongan yang pembentukannya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor : 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lamongan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja berpedoman pada Peraturan Bupati Lamongan Nomor 87 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

Sebagai OPD yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka harus memiliki Renstra sebagai dokumen perencanaan OPD dalam kurun waktu 5 tahun. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 272 ayat (1), (2) dan (3), menyatakan :

- 1) Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD.
- 2) Rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

- 3) Pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam Rencana Strategis kementerian atau lembaga Pemerintah non kementerian untuk tercapainya sasaran Pembangunan Nasional.



Gambar 1.1 Keselarasan Dokumen Perencanaan

Renstra Perangkat Daerah pada penyusunannya tidak dapat terlepas dari RPJMD, Renstra K/L, Renstra Provinsi dan Renja PD. RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 menjadi pedoman dalam penyusunan Renstra perangkat daerah dalam waktu 5 (lima) tahun. Renstra perangkat daerah merupakan penjabaran teknis RPJMD yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu 5 (lima) tahunan, yang disusun oleh setiap perangkat daerah dan dikoordinasikan oleh Dinas Tenaga Kerja. Selain itu dalam penyusunan Renstra PD harus memperhatikan Renstra K/L dan Renstra Provinsi untuk menyelaraskan program pembangunan yang menjadi prioritas pembangunan Nasional. Pelaksanaan Renstra setiap tahunnya akan dijabarkan ke dalam

Rencana kerja Tahunan, sebagai suatu dokumen perencanaan tahunan PD yang memuat program dan kegiatan Tahunan yang ada di Renstra Perangkat Daerah yaitu :

- 1) Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga teknis yang mempunyai tugas pokok dan fungsi: Merumuskan tujuan dan sasaran pembangunan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang realistis, konsisten dengan visi, misi, dan tupoksi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dan dalam kerangka waktu sesuai kapasitasnya dalam pengimplementasiannya;
- 2) Menerjemahkan arah dan kebijakan Kabupaten Lamongan terkait perkembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan agar lebih dipahami dan bermanfaat bagi masyarakat;
- 3) Membangun rasa kepemilikan dari masyarakat terhadap rencana yang disusun oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan;
- 4) Memastikan bahwa sumber daya dan dana daerah diarahkan untuk menangani isu strategis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi prioritas pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan;
- 5) Renstra merupakan komitmen Dinas Tenaga Kerja yang digunakan sebagai tolok ukur dan alat bantu bagi perumusan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Lamongan. Selain itu dokumen Renstra juga menjadi pedoman dan acuan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta peluang dan ancaman yang dihadapi dalam rangka mendukung pencapaian Visi Kabupaten Lamongan, yaitu **“Terwujudnya Kejayaan Lamongan yang Berkeadilan”**.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 dilandasi dasar hukum sebagai berikut :

1. 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 4723);
2. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);

3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang- undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang

- Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 14. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
 15. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan

- Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 21. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 22. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Tahun 2009 Seri E);
 23. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2012 Nomor 3 Seri D);
 24. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D);
 25. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 1 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2012 Nomor 1);
 26. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lamongan (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2016 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 18 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lamongan (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2019 Nomor 20);
 27. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026; dan
 28. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 87 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis dimaksudkan agar Pola Pembangunan yang akan dilakukan oleh sebuah instansi dapat dijalankan secara sistematis, teratur, terarah dan berkelanjutan dengan memperhatikan faktor-faktor penghambat dan pendukung sehingga dampak yang akan terjadi dalam proses pelaksanaan kegiatan dapat diminimalisir dan diantisipasi. Sedangkan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 adalah untuk menjabarkan secara operasional Visi, Misi, Fokus Program Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Lamongan, yang digambarkan ke dalam bentuk program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan selama 5 (lima) tahun sesuai masa periode kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Lamongan, yaitu Tahun 2021 sampai dengan 2026. Tujuan Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sebagai berikut: Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan selama 5 (lima) tahun, yaitu mulai Tahun 2021 sampai dengan 2026; Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat direalisasikan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan selama 5 (lima) Tahun yang dijabarkan dalam pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026.; Menetapkan Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan yang berdasarkan pada Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Lamongan Tahun 2021-2026 ; Menjadi Pedoman Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dalam melaksanakan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian lima tahun kedepan sehingga hasilnya dapat dicapai dan diukur secara komprehensif dan obyektif.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan 2021-2026 disusun 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 Pelayanan Perangkat Daerah Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan
Perangkat Daerah

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat
Daerah

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

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
pada RPJMD

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 PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi OPD.

2.1.1 Kedudukan dan Tugas

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor : 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lamongan dan Peraturan Bupati Lamongan No. 87 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

2.1.2 Fungsi

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mempunyai fungsi :

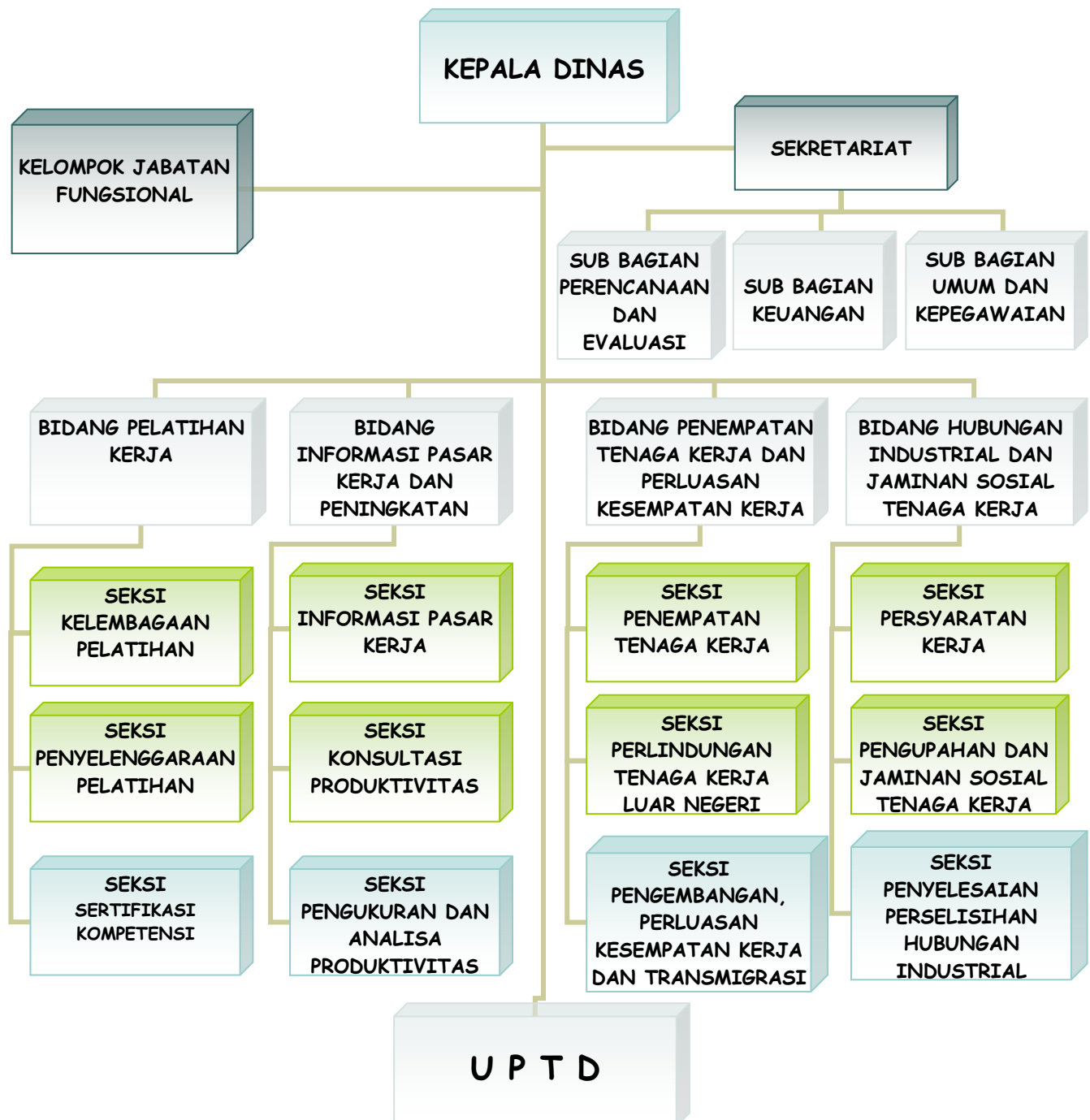
- a. Penyusunan perencanaan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Pelaksanaan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- f. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya dengan landasan Hukum yang sama, susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan terdiri dari:

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretariat membawahi :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi.
 2. Sub Bagian Keuangan;

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Bidang Pelatihan Kerja membawahi:
 1. Seksi Kelembagaan Pelatihan;
 2. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan;
 3. Seksi Sertifikasi Kompetensi.
- d. Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas membawahi :
 1. Seksi Informasi Pasar Kerja;
 2. Seksi Konsultasi Produktivitas;
 3. Seksi Pengukuran dan Analisa Produktivitas.
- e. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja membawahi:
 1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 2. Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
 3. Seksi Pengembangan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi.
- f. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja membawahi :
 1. Seksi Persyaratan Kerja;
 2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**



2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam menjalankan kedudukan, tugas dan fungsinya setiap Perangkat Daerah (PD) perlu adanya dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tingkat pendidikan, jabatan, pangkat/golongannya. Kondisi SDM/kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan hingga akhir Agustus 2021 secara singkat dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Klasifikasi SDM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten
Lamongan Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	26
2	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	0
3	Tenaga Kontrak Kerja	29
	Total	55

Sumber: Disnaker Lamongan, 2021

Tabel 2.2
Klasifikasi ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Berdasarkan
Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	IV	8
2	III	17
3	II	0
4	I	1
	Total	26

Sumber: Disnaker Lamongan, 2021

Tabel 2.3
Klasifikasi Sdm Disnaker Kabupaten Lamongan
Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No	Pendidikan	PNS	PPPK	TKK	Jumlah
1	S2	8	0	0	8
2	S1/D4	15	0	18	33
3	D3	0	0	0	0
4	SMA/Sederajat	2	0	10	12
5	SMP/Sederajat	1	0	1	2
	Total	26	0	29	55

Sumber: Disnaker Lamongan, 2021

2.2.2 Aset, Sarana dan Prasarana

Sumber daya lain yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah tersedianya aset berupa sarana dan prasarana penunjang. Secara umum kondisi sarana dan prasarana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan telah tercukupi, namun untuk mendukung dinamika pelaksanaan tugas dan fungsi kedepan tentunya tetap dibutuhkan adanya penyesuaian-penyesuaian. Sampai dengan Bulan Januari Tahun 2021 aset berupa sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Daftar Sarana Dan Prasarana DISNAKER Kab.Lamongan

NO	NAMA	JUMLAH (UNIT)
1	AC Split (AC)	12
2	Alat Pemadam /Portable (APAR)	22
3	Camera + Attachmen (Camera + Attachmen)	6
4	Facsimile (Facsimile)	1
5	Filling Besi/Metal (Filling Besi / Metal)	31
6	Gerobak Sampah (Gerobak Sampah)	1
7	Kipas Angin (Kipas Angin)	6
8	Kursi Kerja Pejabat Eselon III (kursi eselon III)	6
9	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV (kursi eselon IV)	25

NO	NAMA	JUMLAH (UNIT)
10	Kursi Staff (kursi staff)	13
11	Kursi tamu (Kursi tamu)	1
12	Kursi Putar	2
13	Televisi	4
14	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1
15	Meja Kerja Pejabat Eselon III	8
16	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	27
17	Meja Podium (Meja Podium)	1
18	Mesin Absensi (Mesin Absensi)	1
19	Mesin Bubut	42
20	Mesin Ketik Manual Portable	3
21	Mesin Kompresor	1
22	Mesin Las Listrik	2
23	Mesin Milling	13
24	Mesin Pembengkok Uni	2
25	Mesin Pemotong Plat	7
26	Mesin Potong Rumput	2
27	Mesin Potong Rumput	2
28	Mesin Skrup	2
29	Note Book (note book)	16
30	P.C. Unit (P.C unit)	23
31	Overhead Projektor	1
32	Printer	33
33	Peralatan Las Listrik	2
34	Pesawat Telephone	1
35	Station Wagon	4
36	Sepeda Motor	10
37	Proyektor + Attachment	4
38	Scanner (Scanner)	3
39	Truck +Attachment (Truck + Attachment)	1
40	White Board Elektronik	1
41	Tangga Alumunium (Tangga Alumunium)	2
42	Video Troon Indor (Videotroon)	1
43	Video Audio Jack Panel	2

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Sesuai dengan ketentuan umum dalam Undang-undang nomor 25 tahun 2009 yang dimaksud dengan Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa,

dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara publik.

Pelayanan publik adalah identik dengan representasi dari eksistensi birokrasi pemerintahan, karena berkaitan langsung dengan salah satu fungsi pemerintah yaitu memberikan pelayanan. Oleh karenanya sebuah kualitas pelayanan publik merupakan cerminan dari sebuah kualitas birokrasi pemerintah. Di mana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dalam melaksanakan pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian melayani masyarakat pada umumnya. Dengan motto pelayanan “Cepat, Profesional dan Sepenuh Hati” Harapannya dapat mewujudkan pelayanan yang prima sehingga dapat mempercepat arah pembangunan daerah dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Bupati Lamongan.

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja selama lima tahun ke belakang (N-5) merupakan hasil pengendalian dan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan Renstra dan Renja Dinas Tenaga Kerja. Pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan tidak dapat dilepaskan dari adanya sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja, baik sumber daya manusia, aset maupun dukungan anggaran yang memadai, dalam rangka implementasi program dan kegiatan yang telah direncanakan, demi pencapaian target dan sasaran berdasarkan Visi dan Misi Bupati tahun 2016 – 2020. Selanjutnya pengendalian dan evaluasi hasil pelaksanaan Renstra periode sebelumnya dengan cara mengukur capaian target kinerja sasaran dan program didapatkan rumusan permasalahan dan potensi yang akan dijadikan sebagai bahan masukan dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja pada periode 5 tahun berikutnya.

Capaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kabupaten Lamongan dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun yaitu 2017- 2021 disajikan dalam Tabel 2.6 berikut :

2.3.1 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan

Tabel 2.3.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
Tahun 2017-2021

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	Target NPSK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian pada Tahun ke -				
					1 (2017)	2 (2018)	3 (2019)	4 (2020)	5 (2021)	1 (2017)	2 (2018)	3 (2019)	4 (2020)	5 (2021)	1 (2017)	2 (2018)	3 (2019)	4 (2020)	5 (2021)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Persentase Peningkatan Pekerja yang Mengikuti Program BPJS Ketenagakerjaan				3,98%	4,43%	4,82%	5,15%	5,42%	4,13%	4,42%	4,86%	5,11%	-	103,76%	99,77%	100,83 %	99,22%	-
2	Persentase Penyelidikan Perselisihan Kerja				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%	-
3	Persentase Peningkatan Penempatan Kerja di Sektor Formal				1,06	1,12%	1,22%	1,28%	1,51%	1,09%	2,20%	2,69%	(30,79%)	-	102,83%	196,43 %	220,49 %	(2.405,47%)	-
4	Persentase Peningkatan Pekerja yang Sudah menerima Upah Minimum Kabupaten (UMK)				1,41%	1,95%	2,18%	2,40%	2,87%	1,75%	1,94%	2,25%	2,40%	-	124,11%	99,49%	103,21 %	100%	-
5	Persentase Prasarana Aparatur dengan kondisi baik				100%	100%	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100%	100%	-	-	-
6	Indeks Kepuasan Masyarakat				-	-	76%	77%	78%	-	-	76%	77%	-	-	-	100%	100%	100%

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa pada realisasi Tahun 2020 ada indikator kinerja yaitu Persentase Peningkatan Penempatan Kerja di Sektor Formal yang tidak memenuhi target atau bahkan mengalami penurunan drastis. Salah satu penyebabnya adalah adanya pandemi covid-19 yang membuat banyak perusahaan menjadi kurang stabil perekonomiannya. Hal ini juga membuat banyak Perusahaan memberhentikan sementara pekerjaanya atau bahkan melakukan PHK. Sebanyak 1.610 Pekerja diberhentikan akibat pandemi Covid 19, dimana hal tersebut secara tidak langsung berdampak terhadap semakin tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Lamongan.

Minimnya Perusahaan melaksanakan rekrutmen karyawan baru karena adanya pandemi Covid 19 sehingga adanya pembatasan jumlah karyawan yang bekerja dalam satu waktu sebagai salah satu upaya agar tidak muncul cluster karyawan perusahaan. Tentu itu juga sangat mempengaruhi persentase peningkatan penempatan kerja di sektor formal.

Banyaknya pencari kerja yang belum memiliki keahlian berbasis kompetensi dan sertifikasi, padahal banyak perusahaan baru di Kabupaten Lamongan yang membutuhkan Tenaga Kerja yang memiliki keahlian. Dinas Tenaga Kerja sendiri sebenarnya sudah memiliki wadah yakni BLK. Namun belum adanya instruktur tetap (baik PNS/Non PNS) yang dimiliki sehingga belum bisa memaksimalkan pelatihan. Dan juga status BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan belum diakui atau terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan.

Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dipulangkan juga menambah jumlah pengangguran terbuka. Sementara banyak negara yang menutup akses masuk ke negara mereka, sehingga proses penempatan kerja menjadi menurun drastis. Untuk sebagian negara yang membuka peluang kerja, mereka mengharuskan calon pekerja tersebut untuk memiliki keahlian terutama keahlian berbahasa. Guna mengurangi pengangguran dalam lingkup Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang sudah purna. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sudah memberikan pelatihan kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang sudah purna dengan pemberdayaan memanfaatkan potensi pada desa.

Di sisi lain, banyak perusahaan yang belum tertib mematuhi peraturan yang ada seperti belum mendaftarkan pekerja nya dalam program BPJS baik Kesehatan maupun Ketenagakerjaan. Ada pula yang belum memberikan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sesuai peraturan yang berlaku.

Selain itu juga belum adanya Jabatan Fungsional Tertentu di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan seperti Pengantar Kerja, Instruktur dan Mediator sehingga pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan kurang maksimal.

Kinerja positif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan tidak hanya ditunjukkan melalui capaian kinerja pelayanan, akan tetapi juga ditunjukkan dengan capaian kinerja keuangan yang selanjutnya dijadikan bahan pertimbangan penetapan pagu indikatif dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021 – 2026. Berikut disajikan Tabel 2.3.2 yang menggambarkan anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Dinas Tenaga Kerja tahun 2017 - 2021:

TABEL 2.3.2
Anggaran Dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga
Kerja Kabupaten Lamongan

Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Belanja Tidak Langsung	2.636.530.000	2.956.860.000	3.378.590.000	3.669.499.000	-	2.568.597.198	2.813.627.171	3.241.233.891	3.392.988.175	-	97,42	95,16	95,93	92,46	-
Belanja Langsung	4.666.329.600	3.957.223.600	4.881.743.600	5.676.775.244	-	4.399.382.399	3.754.643.526	4.655.452.620	4.592.917.701	-	94,28	94,88	95,36	80,91	-
Total Belanja	7.302.859.600	6.914.083.600	8.260.333.600	9.346.274.244	-	6.967.979.597	6.568.270.697	7.896.686.511	7.985.905.876	-	95,41	95,00	95,60	85,44	-

RENSTRA TAHUN 2021-2026
DISNAKER KAB. LAMONGAN

Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	672.729.600	741.994.600	790.289.600	840.879.044	-	627.283.529	678.724.776	749.327.171	708.961.523	-	93,24	91,47	94,82	84,31	-
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	577.000.000	592.865.000	464.600.000	464.759.500	-	525.697.620	588.939.000	458.843.800	374.802.352	-	91,11	99,34	98,76	80,64	-
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	25.000.000	75.000.000	40.000.000	40.000.000	-	20.124.950	69.374.900	40.000.000	36.080.000	-	80,50	92,50	100,00	90,20	-
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	6.600.000	75.400.000	68.100.000	88.700.000	-	4.800.000	68.599.800	51.325.000	71.411.500	-	72,73	90,98	75,37	80,51	-
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	60.000.000	85.000.000	240.000.000	200.000.000	-	56.673.250	82.214.000	234.177.263	182.381.400	-	94,46	96,72	97,57	91,19	-
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.360.000.000	979.964.000	-	-	-	2.348.245.000	979.464.000	-	-	-	99,50	99,95	-	-	-
Program Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja	-	-	1.502.754.000	2.601.400.000	-	-	-	1.499.175.100	1.940.745.500	-	-	-	99,76	74,60	-
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	415.000.000	145.000.000	-	-	-	334.767.500	122.174.800	-	-	-	80,67	84,26	-	-	-

RENSTRA TAHUN 2021-2026
DISNAKER KAB. LAMONGAN

Uraian	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Program Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja	-	-	364.000.000	264.000.000	-	-	-	301.900.186	192.344.226	-	-	-	82,94	72,86	-
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	210.000.000	375.000.000	410.000.000	345.000.000	-	206.953.000	365.164.600	400.950.000	338.522.400	-	98,55	97,38	97,79	98,12	-
Program Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan	150.000.000	584.000.000	-	-	-	136.800.000	583.204.650	-	-	-	91,20	99,86	-	-	-
Program Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	-	-	667.000.000	830.000.000	-	-	-	665.876.000	745.632.100	-	-	-	99,83	89,84	-
Program Transmigrasi Regional	190.000.000	303.000.000	335.000.000	2.036.700	-	138.037.550	216.783.000	253.878.100	2.036.700	-	72,65	71,55	75,78	100	-

Dari tabel diatas dapat diketahui anggaran yang direncanakan telah dimanfaatkan untuk pencapaian sasaran organisasi dan tingkat efisiensi yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2017-2020. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja berubah menjadi Program Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Tahun 2019. Program Peningkatan Kesempatan Kerja berubah menjadi Program Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja pada Tahun 2019. Begitu pula Program Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Ketenagakerjaan berubah menjadi Program Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja pada Tahun 2019.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

2.4.1 Tantangan

Dapat disampaikan beberapa tantangan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan dalam memberikan pelayanan antara lain :

1. Belum Link Match nya antara kebutuhan Dunia Industri dengan Sumber Daya Manusia yang tersedia
2. Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relative terbatas;
3. Banyaknya pencari kerja yang belum memiliki keahlian berbasis kompetensi dan sertifikasi, padahal banyak perusahaan baru di Kabupaten Lamongan yang membutuhkan banyak tenaga kerja;
4. Membentuk UPT agar bisa mengakses info dan anggaran atau bantuan dari Pusat
5. Belum maksimalnya kegiatan pemagangan yang sesuai Permenaker No. 6 Tahun 2020
6. Pemanfaatan potensi desa melalui pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna dan keluarganya
7. Tenaga Kerja disabilitas bisa mendapatkan pekerjaan seperti tenaga kerja normal lainnya.
8. Masih belum seluruhnya perusahaan di Kabupaten Lamongan yang mengikut sertakan pekerja/buruhnya dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
9. Semakin banyaknya perusahaan baru di Kabupaten Lamongan yang berdampak terhadap semakin masifnya pemeriksaan perusahaan dan pengujian peralatan serta perlu adanya penataan serikat pekerja agar tercapainya hubungan industrial yang harmonis.
10. Belum adanya Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) pada Dinas Tenaga Kerja maupun petugas konseling karier atau perencana tenaga kerja

11. Beralihnya kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yang semula merupakan kewenangan Pemerintah Kabupaten menjadi kewenangan Pemerintah Propinsi.

2.4.2 Peluang

Peluang bidang ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sebagai berikut :

1. Dukungan Peraturan Perundang undangan sebagai penunjang penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
2. Semakin meningkatnya Komitmen Legislatif dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Lamongan;
3. Menurunnya kasus Covid-19 yang akan berdampak pada naiknya perekonomian Perusahaan di Lamongan
4. BLK Kabupaten Lamongan sudah terakreditasi dan siap untuk menjadi UPT
5. Adanya Jabatan Fungsional Tertentu yang fokus membantu pada pelayanan tertentu pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan
6. Adanya petugas konseling karier atau perencana tenaga kerja
7. Tingginya iklim investasi di Kabupaten Lamongan yang memberikan peluang lowongan kerja semakin banyak.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS

PERANGKAT DAERAH

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah di masa datang. Isu strategis lebih berorientasi pada masa depan. Suatu hal yang belum menjadi masalah saat ini, namun berpotensi akan menjadi masalah daerah pada suatu saat dapat dikategorikan isu strategis. Selain itu isu strategi juga dapat dimaknai sebagai potensi daerah yang belum terkelola, sehingga jika dikelola secara tepat, maka bisa menjadi potensi modal pembangunan yang signifikan.

Untuk memperoleh rumusan isu-isu strategis diperlukan analisis terhadap informasi kunci yang telah diidentifikasi untuk dipilih menjadi isu strategis. Informasi kunci dimaksud merupakan hasil identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan perangkat daerah, telaahan Visi, Misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan Renstra K/L, telaahan Renstra PD Provinsi, telaahan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan telaahan terhadap Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Dengan menganalisis berbagai sumber informasi secara lengkap, diharapkan diperoleh identifikasi rumusan isu strategis yang tepat dan strategis yang dapat mengantisipasi *gap/kesenjangan* pelayanan perangkat daerah, dan untuk menentukan tujuan dan sasaran perangkat daerah secara tepat.

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

Untuk menentukan isu-isu strategis yang akan dijadikan dasar dalam penentuan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja, dilakukan identifikasi permasalahan-permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi. Beberapa permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja berdasarkan tugas pokok fungsi teridentifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan
Urusan Tenaga Kerja

MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI	
			INTERNAL	EKSTERNAL
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Belum optimalnya kualitas Pelatihan Kerja serta kemudahan akses dalam perluasan kesempatan kerja	kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta Penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja belum optimal	Pelaksanaan Pelatihan Kerja belum optimal.	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten - Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas dan kualitas pelatihan. - Belum maksimalnya sosialisasi dan pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan. - Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan. - Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya - Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. - Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten masih tinggi. - Sebagian masyarakat belum mengenal BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan BLK secara memadai. - Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan BLK. - Perkembangan IPTEK yang cepat belum diikuti dengan fasilitas pelatihan yang sesuai.

MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI	
			INTERNAL	EKSTERNAL
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		<p><i>Link n match</i> antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi angkatan kerja dan kehadiran wirausaha yang menghasilkan suatu pembaruan yang lebih efisien serta kreatif belum optimal, serta kewirausahaan yang belum menuju ke enterpreneurhsip</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal. - Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. - Koordinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal dan informal belum optimal. - Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah). - Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch). - Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja. - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. - Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja. - Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan. - Angkatan kerja (terutama yang berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor <i>mindset</i>).

MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI	
			INTERNAL	EKSTERNAL
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				- Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja.
				- Pekerja sektor Informal/berwirausaha masih sedikit dari mereka yang mempunyai jiwa entrepreneur
		Penerapan teknologi informasi belum optimal/ Penempatan Tenaga Kerja	Sistem, mekanisme dan sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif.	Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi yang pesat yang belum diimbangi oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia
Belum optimalnya peningkatan hubungan industrial yang kondusif	Implementasi Norma Ketenagakerjaan dan keadaan Hubungan Industrial Kondusif yang belum optimal	Upaya peningkatan kepesertaan BPJS	Belum optimalnya pembinaan perusahaan	Kurangnya kesadaran dari pengusaha tentang
		Ketenagakerjaan belum optimal / Hubungan Industrial	Tentang pentingnya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.	pentingnya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan
		Pembentukan Lembaga LKS Bipartit untuk mendukung Hubungan Industrial yang kondusif/ Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak seimbangnya rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan - Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial 	<p>Kurangnya animo dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena kurangnya pemahaman peran dan fungsi LKS Bipartit di perusahaan.</p> <p>Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan pentingnya Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).</p>

MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	FAKTOR YANG MEMPENGARUHI	
			INTERNAL	EKSTERNAL
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			<ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya pembinaan persyaratan kerja - Belum optimalnya pembinaan pengupahan 	<p>Perbedaan kepentingan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja / Serikat Buruh.</p> <p>Kurangnya kesadaran dari pengusaha akan pentingnya struktur dan skala upah</p> <p>Kondisi perekonomian pada industri kecil dan menengah, terutama industri padat karya yang masih mengalami kesulitan</p>
Belum optimalnya Pemberangkatan Calon transmigran	Pemberangkatan Calon transmigran belum optimal	Keterbatasan Alokasi kuota penempatan bagi peserta program transmigrasi	<ul style="list-style-type: none"> - Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian. - Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian. - Jumlah alokasi pemindahan dan penempatan Transmigrasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan dan sarpras lainnya) yang menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran. - Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerjasama antar daerah yang telah dilakukan. - Kurang tepatnya waktu penerbitan Surat Perintah Pemberangkatan (SPP) Transmigrasi oleh Ditjen PKP2Trans. - Jadwal dan alat transportasi yang digunakan sering menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigrasi.

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Lamongan

Dengan terpilihnya Bupati dan Wakil Bupati Lamongan, maka berubah pula Visi dan Misi Kabupaten Lamongan. Adapun Visi Pembangunan Kabupaten Lamongan periode 2021-2026, adalah:

“Terwujudnya Kejayaan Lamongan yang Berkeadilan”

Pemahaman atas pernyataan visi tersebut mengandung makna terjalannya sinergi yang dinamis antara masyarakat, Pemerintah Kabupaten dan seluruh *stakeholders* dalam merealisasikan dan semakin memantapkan pembangunan Kabupaten Lamongan secara komprehensif dan berkelanjutan.

Secara filosofis, Visi tersebut dapat dijelaskan melalui makna yang terkandung di dalamnya, yaitu:

1. Terwujudnya, mengandung arti upaya yang akan dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Lamongan dalam rangka mencapai kejayaan Lamongan dan keadilan bagi masyarakat.
2. Kejayaan, adalah suatu kondisi terwujudnya Lamongan sebagai kabupaten yang masyhur, unggul dan maju dalam pembangunan sumber daya manusia, infrastruktur, kebudayaan dan ekonomi berbasis potensi unggulan, sehingga terwujudnya kesejahteraan lahir batin bagi masyarakat.
3. Berkeadilan adalah suatu kondisi Lamongan yang semakin merata pelaksanaan pembangunannya dan konektivitas pelayanan publik serta meningkat aksesibilitasnya. Berkeadilan juga bermakna keberpihakan dan kehadiran pemerintah untuk mewujudkan pemerataan pembangunan dan pendapat masyarakat, sehingga dapat menurunkan kondisi ketimpangan dan kemiskinan.

Untuk mewujudkan Visi pembangunan Kabupaten Lamongan 2021 – 2026 tersebut dapat ditempuh melalui 5 (lima) misi sebagai berikut:

- Misi 1 : Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah melalui optimalisasi potensi unggulan daerah
- Misi 2 : Mewujudkan SDM unggul, berdaya saing dan berakhlak yang responsif terhadap perubahan Zaman
- Misi 3 : Mewujudkan infrastruktur handal dan berkeadilan yang berwawasan lingkungan
- Misi 4 : Mewujudkan kehidupan bermasyarakat yang sejahtera religius-berbudaya, aktif dalam pembangunan, serta lingkungan yang aman dan tentram

Misi 5 : Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang dinamis, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas sebagai upaya optimalisasi reformasi birokrasi

Keterkaitan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dengan Visi, Misi dan Program Prioritas Bupati dan Wakil Bupati Lamongan terpilih adalah pada Misi ke 1, seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Telaah Visi, Misi Dan Program Bupati/Wakil Bupati Lamongan

Visi : Terwujudnya Lamongan lebih sejahtera dan berdaya saing				
No	Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Lamongan	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kab. Lamongan	Faktor	
1	2	3	Penghambat	Pendorong
4	5			
1	<p>Misi 1 Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan Daerah</p> <p>Tujuan : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi inklusif melalui optimalisasi potensi sektor unggulan</p> <p>Sasaran : "Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat"</p> <p>Indikator: Prosentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)</p> <p>Program : - Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>Indikator : - Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi - Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja</p> <p>Program : - Penempatan Tenaga Kerja</p> <p>Indikator : - Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota</p> <p>Program : - Hubungan Industrial</p> <p>Indikator : - Persentase perusahaan yang menerapkan UU bidang ketenagakerjaan</p>	<p>Pelatihan kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> – belum adanya instruktur tetap yang dimiliki BLK – BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal – Belum adanya penyaluran lulusan pelatihan ke perusahaan – Belum adanya monitoring kepada lulusan pelatihan – Perlunya dukungan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> – Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan SDM – pengelola pelatihan – Belum maksimalnya sosialisasi dan pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan – Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan – Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya – Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten masih tinggi – Sebagian masyarakat belum mengenal BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan secara memadai – Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan BLK – Tidak adanya fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal – Sistem, mekanisme dan sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif – Inovasi program 	<ul style="list-style-type: none"> – Penguatan sarana dan prasarana BLK – Adanya dukungan dana APBD – Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten

Visi : Terwujudnya Lamongan lebih sejahtera dan berdaya saing				
No	Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Lamongan	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kab. Lamongan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
	<p>Program :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pembangunan Kawasan Transmigrasi <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persentase Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya 	<p>Penempatan Tenaga Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja - Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal - Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal - Masih banyaknya TKI yang berangkat ke luar negeri secara non prosedur <p>Hubungan Industrial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK - Masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja - Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal 	<ul style="list-style-type: none"> - perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal - Koordinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal dan informal belum optimal - Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan - Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha - Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja - Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja - Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/ pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan - Angkatan kerja (terutama yang berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal - Belum adanya Mediator Hubungan Industrial yang memediasi kasus perselisihan - Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja - Minimnya kepedulian perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit di perusahaannya 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem Komputerisasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (Sisko KTKLN) serta Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) untuk meminimalkan masalah TKI - Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan dan memperluas jangkauan pelayanan - Adanya dukungan dana APBD - Adanya tim survey

Visi : Terwujudnya Lamongan lebih sejahtera dan berdaya saing				
No	Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Lamongan	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kab. Lamongan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
		Transmigrasi - Tidak adanya pembangunan kawasan transmigrasi - Minimnya Kuota Transmigrasi yang diberangkatkan	<ul style="list-style-type: none"> Regulasi aturan mengenai upah minimum masih belum bisa dijadikan acuan secara permanen Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan Jamsostek bagi buruh/pekerja masih belum optimal Kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Jamsostek Pembangunan kawasan transmigrasi adanya di luar Pulau Jawa dan kuotanya sangat terbatas	<ul style="list-style-type: none"> untuk menentukan UMK Peningkatan pembuatan PP (Peraturan Perusahaan) dan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) di perusahaan Menggandeng Petugas Pengawas Provinsi untuk memberikan teguran dan sanksi kepada Perusahaan yang melanggar Adanya dukungan dana APBD

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sebagai berikut :

Tabel 3.3
Telaah Renstra Kementerian / Lembaga

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Renstra Kementerian Ketenagakerjaan: 1. Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja. 2. Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. 3. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial. 4. Meningkatnya penerapan pelaksanaan peraturan	Pelatihan kerja : - belum adanya instruktur yang dimiliki BLK - BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal - Belum adanya penyaluran lulusan pelatihan ke perusahaan - Belum adanya monitoring kepada lulusan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan SDM pengelola pelatihan Belum maksimalnya sosialisasi dan pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan Masih terbatasnya modul dan standar- 	<ul style="list-style-type: none"> Penguatan sarana dan prasarana BLK Adanya dukungan dana APBD Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	<p>perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja.</p> <p>5. Terwujudnya permukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yang layak.</p> <p>6. Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi yang terintegrasi dalam satu kesatuan system pengembangan ekonomi wilayah yang berdaya saing.</p> <p>7. Terselenggaranya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Kemnakertrans.</p> <p>8. Tercapainya ketaatan dan kepatuhan aparat serta mitra kerja dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel dan bebas dari unsur kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN).</p> <p>9. Meningkatnya pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan, serta data dan informasi untuk mendukung kebijakan Kemnakertrans.</p>	<p>Penempatan Tenaga Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> – Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja – Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal – Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal – Masih banyaknya TKI yang berangkat ke luar negeri secara non prosedur 	<p>standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> – Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya – Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten masih tinggi – Sebagian masyarakat belum mengenal BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan secara memadai – Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan BLK – Tidak adanya fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal – Sistem, mekanisme dan sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif – Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal – Koordinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal dan informal belum optimal – Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan – Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> – Sistem Komputerisasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (Sisko KTKLN) serta Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) untuk meminimalkan masalah TKI – Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan dan memperluas jangkauan pelayanan

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		<p>Hubungan Industrial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK - Masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja - Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal 	<ul style="list-style-type: none"> - dunia usaha - Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja - Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja - Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/ pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan - Angkatan kerja (terutama yang berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal - Belum adanya Mediator Hubungan Industrial yang memediasi kasus perselisihan - Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja - Minimnya kepedulian perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit di perusahaannya - Regulasi aturan mengenai upah minimum masih belum bisa dijadikan acuan secara permanen - Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja - Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan Jamsostek bagi buruh/pekerja masih belum optimal - Kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Jamsostek 	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya dukungan dana APBD - Adanya tim survey untuk menentukan UMK - Peningkatan pembuatan PP (Peraturan Perusahaan) dan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) di perusahaan - Menggandeng Petugas Pengawas Provinsi untuk memberikan teguran dan sanksi kepada Perusahaan yang melanggar

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Tenaga Kerja	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		Transmigrasi - Tidak adanya pembangunan kawasan transmigrasi - Minimnya Kuota Transmigran yang diberangkatkan	Pembangunan kawasan transmigrasi adanya di luar Pulau Jawa dan kuotanya sangat terbatas	Adanya dukungan dana APBD

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

Dinas Tenaga Kerja tidak mendukung secara langsung Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Lamongan.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD sangat penting dalam pengambilan keputusan Kebijakan, Rencana, dan/atau Program karena apabila prinsip-prinsip Pembangunan Berkelanjutan telah dipertimbangkan dan diintegrasikan dalam pengambilan keputusan pembangunan maka diharapkan kemungkinan terjadinya dampak negatif suatu Kebijakan, Rencana, dan/atau Program terhadap Lingkungan Hidup dapat dihindari.

Adapun telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD dilakukan dengan menyandingkan hasil analisis capaian indikator Pembangunan Berkelanjutan pada KLHS RPJMD (kategori masih belum tercapai dan butuh upaya) yang menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dengan tugas pokok fungsi Dinas Tenaga Kerja, sehingga dapat diidentifikasi faktor penghambat serta faktor pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja ditinjau dari implikasi KLHS RPJMD. Berikut disajikan matriks hasil telaahan KLHS RPJMD:

Tabel 3.6
Telaah KLHS pada RENSTRA Dinas Tenaga Kerja

Kebijakan KLHS	Permasalahan	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung
Permasalahan dan isu strategis yang menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan:	Rendahnya Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan.	Banyaknya Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam Program BPJS Ketenagakerjaan	PP NO 37 TAHUN 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
	Rendahnya Persentase tenaga kerja formal.	Rendahnya kompetensi yang dimiliki pencaker	Memberikan pelatihan kompetensi dan sertifikasi kompetensi kepada calon pencaker

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah di masa datang. Isu strategis lebih berorientasi pada masa depan. Suatu hal yang belum menjadi masalah saat ini, namun berpotensi akan menjadi masalah daerah pada suatu saat dapat dikategorikan sebagai isu strategis. Selain itu isu strategis juga dapat dimaknai sebagai potensi daerah yang belum terkelola dengan baik, dan jika dikelola secara tepat dapat menjadi potensi modal pembangunan yang signifikan.

Dalam menentukan isu-isu strategis, perlu dilakukan terlebih dahulu identifikasi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah yang didasarkan pada tugas dan fungsi Perangkat Daerah, sehingga dapat dipisahkan permasalahan yang dapat dikendalikan oleh Perangkat Daerah sendiri dan permasalahan permasalahan yang tidak dapat dijangkau oleh Perangkat Daerah karena keterbatasan kewenangannya, telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah terpilih, telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur dan telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS RPJMD. Dari hasil analisis dan telaahan tersebut diatas, identifikasi faktor penghambat dan faktor pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan perangkat daerah. Kemudian faktor penghambat dan faktor pendorong tersebut diambil untuk dikelompokkan yang sejenis untuk dirumuskan menjadi isu strategis.

Berdasarkan di atas, maka dapat disimpulkan isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas tenaga kerja;
2. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja;
3. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal;
4. Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya dan terbatasnya alokasi;
5. Banyaknya warga Lamongan yang menjadi PMI dan mendapat masalah di Negara tempat bekerjanya;
6. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja;
7. Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja;
8. Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.
9. Belum adanya Jabatan Fungsional Tertentu

BAB IV

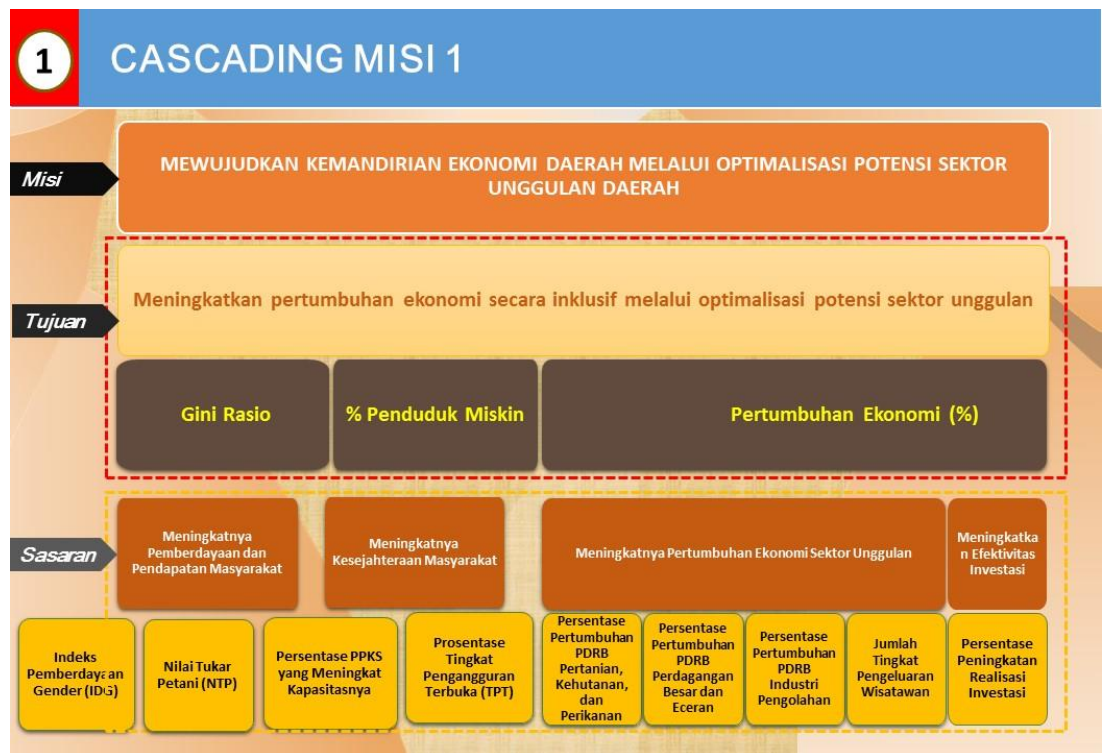
TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Organisasi Perangkat Daerah selama lima tahun. Tujuan adalah pernyataan- pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi Kepala Daerah memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dan merujuk pada dokumen RPJM, maka Misi yang didukung secara langsung yakni Misi 1 **“Mewujudkan kemandirian Ekonomi Daerah Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan”**

“Sasaran strategis jangka menengah adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Adapun Sasaran yang akan menjadi indikator atau ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan program pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan “Menurunkan Tingkat PengangguranTerbuka“. Pemahaman mengenai kerangka kinerja pembangunan Misi I RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 yang menguraikan mulai dari Misi, Tujuan, Indikator Tujuan (IKU), Sasaran dan Indikator Sasaran (IKD), dapat dengan mudah dipahami melalui desain Cascading yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Cascading Misi I Pada RPJMD Tahun 2021-2026

Dalam penetapan tujuan perangkat daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan telah memperhatikan dan mengacu pada cascading Misi I RPJMD di atas. Adapun Sasaran RPJMD yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah yakni **“Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat”** dengan indikator **Prosentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**. Sehingga tujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah **“Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)”**.

Setelah menetapkan tujuan maka perlu untuk menetapkan Sasaran. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Perumusan sasaran perlu memperhatikan indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi PD atau kelompok sasaran yang dilayani, serta profil pelayanan yang terkait dengan indikator kinerja. Agar bisa mendapatkan hasil nyata yang lebih spesifik, dan terukur dalam waktu tahunan maka sasaran yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Penduduk Yang Bekerja
2. Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah

Adapun *logical framework* tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 *logical framework* tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

Selanjutnya untuk pemahaman mengenai hubungan dan kerangka kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dengan RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026, dapat dengan mudah dipahami melalui desain cascading yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.3 Cascading Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

Adapun Keselarasan Sasaran dan Indikator Sasaran, Program dan Indikator Program, Kegiatan serta penanggung jawab pelaksanaan capaian kinerja pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.4 Keselarasan Sasaran Program Dan Kegiatan Pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

Keterkaitan atau linieritas tujuan dan sasaran jangka menengah disertai dengan indikator kinerja dan target kinerja selama 5 Tahun pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah sebagai berikut:

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

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	6	7	8	9	10
1.	Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	-	Persentase Penurunan TPT	0,05	0,20	0,30	0,24	0,16
		Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	94,87	95,03	95,23	95,77	95,93
		Meningkatnya Managemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	86,00	86,50	86,90	87,30	87,60

Tabel 4.2
Penyelarasan, Tujuan dan Sasaran Definisi Oprasional, Formulasi, Sumber Data dan Penetapan Target

Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Definisi Operasional	Formulasi	Kondisi Awal	Kondisi Akhir
Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persentase Penurunan TPT	Indikator ini menghitung persentase penurunan TPT setiap tahunnya sehingga, sehingga mengetahui berapa persentase penurunan TPT setiap Tahunnya	Σ TPT Tahun N – Σ TPT Tahun N-1	1,13	0,16

NO	SASARAN	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	KONDISI AWAL	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun					
						2022	2023	2024	2025	2026	Kondisi Akhir
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	$\frac{\Sigma \text{ Penduduk yang Bekerja}}{\Sigma \text{ Angkatan Kerja}} \times 100 \%$	Perhitungan jumlah penduduk yang bekerja dari seluruh jumlah angkatan kerja	94,87	94,87	95,03	95,23	95,77	95,93	95,93
	Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	Penilaian dari Inspektorat	Akumulasi penilaian dari komponen manajemen kinerja yang dievaluasi yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Pencapaian Kinerja	85,32	86,00	86,50	86,90	87,30	87,60	87,60

BAB V

STRATEGI DAN KEBIJAKAN OPD

5.1 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi merupakan cara-cara yang ditempuh dengan memilih program-program prioritas sesuai visi misi Kepala Daerah. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dinyatakan dalam Ketentuan Umum Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa strategi adalah langkah-langkah berisikan program - program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Hal ini berarti bahwa strategi pembangunan daerah merupakan upaya atau cara untuk mencapai visi dan misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan yang telah ditetapkan berdasarkan target kinerja capaian dalam 5 tahun.

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dalam hal ini merupakan langkah-langkah atau cara-cara yang ditempuh untuk merealisasikan misi pertama (1) Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan untuk **“Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah melalui optimalisasi potensi sektor unggulan daerah”**. Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang cara-cara dan kebijakan pemerintah daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran perencanaan strategis secara efektif dan efisien.

Perencanaan strategis mengagendakan program dan kegiatan pembangunan yang mendukung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan masyarakat dan daya saing melalui upaya peningkatan kinerja birokrasi dan manajemen publik. Strategi pembangunan daerah akan diperjelas melalui serangkaian arah kebijakan.

Strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan disusun secara komprehensif agar dapat mencapai visi dan misi, tujuan dan sasaran RPJMD Pemerintah Kabupaten Lamongan.

Oleh karena itu, melalui arah kebijakan dan strategi dapat dijelaskan secara sistematis dan tetap menjadi rujukan dalam setiap jalannya kegiatan pemerintahan selama 5 tahun. Perumusan strategi didasarkan pada kriteria:

- 1) Strategi yang realistis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan;
- 2) Menganalisis dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan ketidak keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan;
- 3) Mengevaluasi berbagai faktor internal (kekuatan dan kelemahan), eksternal (peluang dan tantangan) dalam upaya merumuskan strategi yang tepat.

Strategi merupakan rangkaian tahapan yang berisi grand design perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Arah kebijakan merupakan suatu bentuk konkrit dari usaha pelaksanaan perencanaan pembangunan yang memberikan arahan dan panduan kepada pemerintahan daerah agar lebih optimal dalam menentukan serta mencapai tujuan. Rumusan strategi serta arah dan kebijakan yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan guna mewujudkan pembangunan sektor Ketenagakerjaan selama 5 tahun kedepan dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

TABEL 5.1
TUJUAN, SASARAN, SRATEGII, DAN KEBIJAKAN
DINAS TENAGA KERJA KAB.LAMONGAN

VISI : Terwujudnya Kejayaan Lamongan Yang Berkeadilan								
MISI I : Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah melalui optimalisasi potensi sektor unggulan daerah								
SASARAN : 1. Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat								
	TUJUAN		SASARAN		STRATEGI		ARAH KEBIJAKAN	
1	Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka		1	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	1	Peningkatan kualitas Tenaga Kerja berdasarkan Kompetensi.	1. Optimalisasi Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi beserta Uji Sertifikasi Kompetensi. 2. Optimalisasi Kualitas Lembaga Pelatihan kerja dengan sertifikasi akreditasi dan pengendalian mutu serta pengadaan instruktur tetap.	
							3. Menyesuaikan jurusan di BLK dengan metode Eliminate, Reduce, Raise dan Create secara bertahap dan berkelanjutan agar bisa sesuai dengan perkembangan Industri maupun perkembangan teknologi industri bukan hanya pada situasi sekarang serta memprediksi perkembangan teknologi di masa depan.	

VISI : Terwujudnya Kejayaan Lamongan Yang Berkeadilan

MISI I : Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah melalui optimalisasi potensi sektor unggulan daerah

SASARAN : 1. Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat

	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
			2 Peningkatan sarana & Prasarana di Balai Latihan Kerja pengembangan perluasan kesempatan kerja.	1. Pengembangan sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja untuk mendukung era revolusi industri maupun pengembangan entrepreneurship.
			3 Peningkatan Produktivitas tenaga kerja.	Pengukuran pertumbuhan produktivitas perusahaan menengah dan wirausaha baru
			4 Peningkatan penempatan tenaga kerja	

VISI : Terwujudnya Kejayaan Lamongan Yang Berkeadilan

MISI I : Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah melalui optimalisasi potensi sektor unggulan daerah

SASARAN : 1. Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat

	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
			4 Peningkatan penempatan tenaga kerja.	<p>1. Link and match antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi angkatan kerja melalui Bursa Kerja Serta Optimalisasi datasebaran sektor lapangan usaha yang akan berkembang di daerah wilayah Kabupaten Lamongan Serta data analisa jabatan tentang pekerjaan yang terdestruksi akibat globalisasi Transformasi digital serta distrupsi di pasar kerja (rev. industri 4.0).</p> <p>2. Pengembangan Melenial Job Center dan memperkuat sistem teknologi informasi</p> <p>3. Mewujudkan vocational training pascakepulangan PMI wanita serta Pengembangan Shelter.</p>

VISI : Terwujudnya Kejayaan Lamongan Yang Berkeadilan

MISI I : Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah melalui optimalisasi potensi sektor unggulan daerah

SASARAN : 1. Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat

	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
			5 Penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja	Pengembangan pelatihan wirausaha baru berbasis enterprenuership serta melenial yang dilaksanakan di daerah berdasarkan keunggulan daerah untuk mereduksi jumlah urbanisasi muda.
			6 Peningkatan Pemberangkatan calon transmigran dan kesejahteraan ekonomi sosialnya di daerah penempatan	Peningkatan taraf ekonomi transmigran di daerah penempatan dengan cara penambahan skill baru pada waktu pelatihan pra
			7 Peningkatan peserta program BPJS	Optimalisasi peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.
			8 Mendahulukan musyawarah mufakat untuk meyelesaikan konflik kepentingan agar tercapai hubungan industrial yang harmonis dan kondusif.	Mendorong penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kondusif dan mendorong Pembentukan LKS Bipartit & Pengesahan Peraturan Perusahaan.

Berdasarkan dengan arah kebijakan yang telah diinisiasi, maka perlu untuk mengidentifikasi keselarasan terhadap RPJMD dan menyesuaikan horison waktu pelaksanaan arah kebijakan tersebut sebagai berikut:

TABEL 5.II
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN KEBIJAKAN
DINAS TENAGA KERJA KAB.LAMONGAN

No.	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Time Horizon Arah Kebijakan RPJMD yang Terkait Renstra PD				
			2022	2023	2024	2025	2026
1	Peningkatan kompetensi calon tenaga kerja	1. Optimalisasi Pelaksanaan Pelatihan Berbasis dengan pelatihan berbasis Kompetensi beserta Uji Sertifikasi kompetensi.	✓	✓	✓	✓	✓
2	Peningkatan bursa kerja baik secara offline maupun online serta	2. Optimalisasi Kualitas Lembaga Pelatihan kerja dengan sertifikasi akreditasi dan pengendalian mutu serta Up-grading instruktur.	✓	✓	✓	✓	✓
3	Meningkatkan kemudahan akses penduduk terhadap dunia kerja Perluasan penempatan tenaga kerja	3. Menyesuaikan jurusan di BLK dengan metode Eliminate, Reduce, Raise dan Create secara bertahap dan berkelanjutan agar bisa sesuai dengan perkembangan Industri maupun perkembangan teknologi industri bukan hanya pada situasi sekarang serta memprediksi perkembangan teknologi di masa depan.	✓	✓	✓	✓	✓
4	Peningkatan produktivitas tenaga kerja	4. Pengembangan sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja untuk mendukung era revolusi industri maupun pengembangan entrepreneurship.	✓	✓	✓	✓	✓
5	Peningkatan pengawasan dan perlindungan bagi tenaga kerja	5. Pengukuran pertumbuhan produktivitas perusahaan menengah dan wirausaha baru	✓	✓	✓	✓	✓
6	Peningkatan kemampuan dan kemandirian calon transmigran.	6. Link n match antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi angkatan kerja melalui Bursa Kerja Serta Optimalisasi data sebaran sektor lapangan usaha yang akan berkembang di daerah wilayah Kabupaten Lamongan Serta data analisa jabatan tentang pekerjaan yang terdistrupsi akibat globalisasi Transformasi digital serta distrupsi di pasar kerja (rev. industri 4.0).	✓	✓	✓	✓	✓

No.	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Time Horizon Arah Kebijakan RPJMD yang Terkait Renstra PD				
			2022	2023	2024	2025	2026
7	Perluasan Penempatan Tenaga Kerja	7. Pengembangan Melenial Job Center dan memperkuat sistem teknologi informasi	✓	✓	✓	✓	✓
		8. Mewujudkan vocational training pascakepulungan PMI wanita serta Pengembangan Shelter.	✓	✓	✓	✓	✓
		9. Pengembangan pelatihan wirausaha baru berbasis enterprenuership serta melenial yang dilaksanakan di daerah berdasarkan keunggulan daerah untuk mereduksi jumlah urbanisasi muda.	✓	✓	✓	✓	✓
		10. Peningkatan taraf ekonomi transmigran di daerah penempatan dengan cara penambahan skill baru pada waktu pelatihan pra	✓	✓	✓	✓	✓
		11. Optimalisasi peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.	✓	✓	✓	✓	✓
		12. Mendorong penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kondusif dan mendorong Pembentukan LKS Bipartit & Pengesahan Peraturan Perusahaan.	✓	✓	✓	✓	✓

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan strategi dan kebijakan, selanjutnya ditetapkan sejumlah program prioritas yang akan dilaksanakan sesuai dengan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui perwujudan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya program dan kegiatan tersebut dimaksudkan pula sebagai program kerja dan rencana kerja yang akan datang sebagai pedoman operasional. Rencana Program dan kegiatan serta pendanaan disajikan dalam tabel berikut:

RENSTRA TAHUN 2021-2026 DISNAKER KAB. LAMONGAN

Tujuan	Sasaran	Kode					Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan Tujuan, sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan tahun 2020											Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi	
										2022		2023		2024		2025		2026					
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Meningkatkan Manajemen Internal Perangkat Daerah	2	07	01			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Nilai IKM Internal Disnaker	77	79	6,270,359,084	80	6,032,837,882	81	6,105,955,877	82	6,182,097,147	83	6,261,413,453	83	6,261,413,453	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	01	2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen, perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat Daerah	22 dokumen	22 dokumen	142,500,000	22 dokumen	100,000,000	22 dokumen	115,000,000	22 dokumen	125,000,000	22 dokumen	130,000,000	22 dokumen	130,000,000	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Daerah	100%	100%	4,410,937,000	100%	4,410,937,000	100%	4,440,937,000	100%	4,460,000,000	100%	4,500,000,000	100%	4,500,000,000	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	100%	57,500,000	100%	50,000,000	100%	52,000,000	100%	55,000,000	100%	58,000,000	100%	58,000,000	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase administrasi umum perangkat daerah	100%	100%	129,952,884	100%	72,039,682	100%	74,334,759	100%	79,307,767	100%	81,232,233	100%	81,232,233	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	104,608,000	100%	50,000,000	100%	53,000,000	100%	70,000,000	100%	75,000,000	100%	75,000,000	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa urusan pemerintah daerah	100%	100%	1,254,861,200	100%	1,254,861,200	100%	1,273,684,118	100%	1,292,789,380	100%	1,312,181,220	100%	1,312,181,220	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	170,000,000	100%	95,000,000	100%	97,000,000	100%	100,000,000	100%	105,000,000	100%	105,000,000	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	02			Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase akurasi proyeksi indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88.85%	88.86%	135,000,000	88.87%	223,136,200	88.88%	225,840,611	88.89%	228,656,843	88.90%	231,590,510	88.90%	231,590,510	Sekretariat	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	02	2.01		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Penyusunan dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK)	-	1 Dokumen	135,000,000											Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan	
								Jumlah dokumen evaluasi Rencana Tenaga Kerja (RTK)	-			1 Dokumen	223,136,200	1 Dokumen	225,840,611	1 Dokumen	228,656,843	1 Dokumen	231,590,510	1 Dokumen	231,590,510	Sekretariat	
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	2	07	03			Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1.34%	1.35%	2,222,000,000	1.36%	2,137,830,640	1.37%	2,163,741,147	1.38%	2,190,722,999	1.39%	2,218,829,976	1.39%	2,218,829,976		Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan	

RENSTRA TAHUN 2021-2026
DISNAKER KAB. LAMONGAN

Tujuan	Sasaran	Kode					Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan Tujuan, sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan tahun 2020											Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi	
										2022		2023		2024		2025		2026					
		Target	Rp	Target	Rp	Target				Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
							Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	41,726	42,978		44,267		45,595		46,963		48,372		48,372			Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan	
		2	07	03	2.01		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah lulusan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	224 orang	2,122,000,000	224 orang	2,057,830,640	224 orang	2,071,741,147	224 orang	2,091,722,999	224 orang	2,110,829,976	224 orang	2,110,829,976	Bidang Pelatihan Kerja	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan	
		2	07	03	2.02		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	45 LPK	45 LPK	30,000,000	45 LPK	20,000,000	45 LPK	25,000,000	45 LPK	27,000,000	45 LPK	30,000,000	45 LPK	30,000,000	Bidang Pelatihan Kerja	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	03	2.04		Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah produktivitas SDM perusahaan yang meningkat	-	10 orang	20,000,000	10 orang	20,000,000	10 orang	22,000,000	10 orang	25,000,000	10 orang	28,000,000	10 orang	28,000,000	Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	03	2.05		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	-	7 perusahaan kecil	50,000,000	7 perusahaan kecil	40,000,000	7 perusahaan kecil	45,000,000	7 perusahaan kecil	47,000,000	7 perusahaan kecil	50,000,000	7 perusahaan kecil	50,000,000	Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	04			Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (Dalam dan luar Negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten/Kota	71.33%	72.30%	720,000,000	73.21%	692,726,400	74.05%	701,122,244	75.05%	709,865,238	76.08%	718,972,809	76.08%	718,972,809		Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	04	2.01		Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pelayanan antar kerja	2 pelayanan	2 pelayanan	65,000,000	2 pelayanan	61,000,000	2 pelayanan	62,000,000	2 pelayanan	64,000,000	2 pelayanan	65,972,809	2 pelayanan	65,972,809	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	04	2.03		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja	1.500 pencaker	1.000 pencaker	530,000,000	1.000 pencaker	515,000,000	1.000 pencaker	517,000,000	1.000 pencaker	520,000,000	1.000 pencaker	523,000,000	1.000 pencaker	523,000,000	Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	04	2.04		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI dan PMI Purna yang dilindungi	110 orang	110 orang	95,000,000	110 orang	91,726,400	110 orang	95,122,244	110 orang	97,865,238	110 orang	100,000,000	110 orang	100,000,000	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	04	2.05		Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penerbitan perpanjangan IMTA di Kabupaten Lamongan	50 orang	50 orang	30,000,000	50 orang	25,000,000	50 orang	27,000,000	50 orang	28,000,000	50 orang	30,000,000	50 orang	30,000,000	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan

RENSTRA TAHUN 2021-2026
DISNAKER KAB. LAMONGAN

Tujuan	Sasaran	Kode					Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan Tujuan, sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan tahun 2020											Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah	Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi	
										2022		2023		2024		2025		2026					
										Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
		2	07	05			Program Hubungan Industrial	Persentase perusahaan yang menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60.05%	60.07%	215,000,000	60.08%	246,105,800	60.09%	249,088,602	60.10%	252,194,737	60.11%	255,430,396	60.11%	255,430,396		Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	05	2.01		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	30 perusahaan	30 perusahaan	110,000,000	30 perusahaan	125,000,000	30 perusahaan	127,000,000	30 perusahaan	129,000,000	30 perusahaan	130,500,000	30 perusahaan	130,500,000	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		2	07	05	2.02		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penyelesaian perselisihan kerja	10 perselisihan	10 perselisihan	105,000,000	10 perselisihan	121,105,800	10 perselisihan	122,088,602	10 perselisihan	123,194,737	10 perselisihan	124,930,396	10 perselisihan	124,930,396	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		3	32	03			Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Persentase Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64.71%	64.72%	95,000,000	64.73%	136,651,400	64.74%	138,307,615	64.75%	140,032,311	64.76%	141,828,925	64.76%	141,828,925		Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		3	32	03	2.01		Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah transmigran yang diberangkatkan	10 KK	10 KK	95,000,000	10 KK	136,651,400	10 KK	138,307,615	10 KK	140,032,311	10 KK	141,828,925	10 KK	141,828,925	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
		TOTAL									9,657,359,084		9,469,288,322		9,584,056,096		9,703,569,275		9,828,066,069		9,828,066,069		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Mengingat eratnya kaitan antara Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dengan Dokumen RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026, maka dalam penyusunannya harus menjadikan dokumen perencanaan jangka menengah tersebut sebagai acuan, artinya indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan harus diarahkan untuk mencapai target kinerja sesuai dengan kewenangan Dinas Tenaga Kerja yang telah dicantumkan dalam target Kinerja RPJMD. Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Lamongan, Dinas Tenaga Kerja berkontribusi untuk mewujudkan Misi dalam Perubahan RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki pada Tabel 7.1:

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah Yang Mengacu Pada Tujuan Dan Sasaran RPJMD

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		2020	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Tujuan : Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)								
1.	Persentase Penurunan TPT	1,13	0,05	0,20	0,30	0,24	0,16	0,16
Sasaran : Meningkatnya Penduduk yang Bekerja								
1.	Persentase Penduduk yang Bekerja	94,87	94,87	95,03	95,23	95,77	95,93	95,93
Sasaran : Meningkatnya Managemen Internal Perangkat Daerah								
1.	Nilai SAKIP DISNAKER	85,32	86,00	86,50	86,90	87,30	87,60	87,60

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 berfungsi sebagai pedoman, penentu arah, sasaran dan tujuan bagi Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas perencanaan pembangunan daerah dan pelaksanaan pelayanan kepada pelaku pembangunan. Rencana Strategis ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan selama periode Tahun 2021-2026. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 merupakan implementasi program-program pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 yang terukur, berkesinambungan, realistis, dan akuntabel dalam kurun waktu tertentu yang disertai dengan pendanaan indikatif pada masing - masing kegiatan, agar dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 akan dijabarkan setiap tahunnya ke dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan. Program kegiatan yang ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja harus tertuang dalam Renja Dinas Tenaga Kerja sesuai pentahapannya, sedangkan pendanaan indikatif menyesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. Diharapkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 ini akan dapat diimplementasikan dengan baik sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan secara konsisten

KERTAS KERJA RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN 2021 - 2026

URAIAN	INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan											
				Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026	
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
TUJUAN															
Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persentase Penurunan TPT	Indikator ini menghitung persentase penurunan TPT setiap tahunnya, sehingga mengetahui berapa persentase penurunan TPT setiap Tahunnya	Σ TPT Tahun N - Σ TPT Tahun N-1	0,11		0,05		0,20		0,30		0,24		0,16	
SASARAN															
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	Indikator ini menghitung persentase penduduk yang bekerja setiap tahunnya, sehingga mengetahui berapa persentase penduduk yang bekerja setiap Tahunnya	$\frac{\text{Bekerja}}{\text{Angkatan Kerja}} \times 100$	95,92 - 96,89		94,87		95,03		95,23		95,77		95,93	
Peningkatnya Managemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	Nilai Sakip merupakan akumulasi penilaian dari komponen manajemen kinerja yang dievaluasi yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Pencapaian Kinerja. Nilai SAKIP PD dikeluarkan oleh Inspektorat	Penilaian dari Inspektorat	85,50		86,00		86,50		86,90		87,30		87,60	
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA															
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai IKM Internal Dinas Tenaga Kerja	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap pelayanan Yang Diberikan Berdasarkan Hasil Metode Survey	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (Metode Survey)	78	5.809.479.084	79	5.282.707.937	80	6.032.837.882	81	6.105.955.877	82	6.182.097.147	83	6.261.413.453
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen, perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat Daerah	Cakupan Jumlah dokumen, perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat Daerah	Jumlah dokumen, perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat Daerah	100%	142.500.000	22 Dokumen	142.500.000	22 Dokumen	100.000.000	22 Dokumen	115.000.000	22 Dokumen	125.000.000	22 Dokumen	130.000.000
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Administrasi Keuangan Daerah	Cakupan Jumlah Administrasi Keuangan Daerah	(Jumlah Administrasi tersedia tahun ini/Jumlah Administrasi direncanakan tahun Ini) X 100%	100%	4.079.137.000	100%	3.631.249.853	100%	4.410.937.000	100%	4.440.937.000	100%	4.460.000.000	100%	4.500.000.000
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Cakupan Jumlah administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	(Jumlah Administrasi Kepegawaian tersedia tahun ini/Jumlah Administrasi Kepegawaian direncanakan tahun Ini) X 100%	100%	47.500.000	100%	87.500.000	100%	50.000.000	100%	52.000.000	100%	55.000.000	100%	58.000.000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase administrasi umum perangkat daerah	Cakupan Jumlah administrasi umum perangkat daerah	(Jumlah Administrasi Umum tersedia tahun ini/Jumlah Administrasi Umum direncanakan tahun Ini) X 100%	100%	138.024.884	100%	141.400.884	100%	72.039.682	100%	74.334.759	100%	79.307.767	100%	81.232.233
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Cakupan Jumlah pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	(Jumlah Barang Milik Daerah tersedia tahun ini/Jumlah Barang Milik Daerah direncanakan tahun ini) X 100%	100%	-	100%	35.000.000	100%	50.000.000	100%	53.000.000	100%	70.000.000	100%	75.000.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa urusan pemerintah daerah	Cakupan Jumlah penyediaan jasa urusan pemerintah daerah	(Jumlah Jasa penunjang urusan pemerintahan tersedia tahun ini/Jumlah Jasa direncanakan tahun Ini) X 100%	100%	1.156.869.200	100%	1.135.057.200	100%	1.254.861.200	100%	1.273.684.118	100%	1.292.789.380	100%	1.312.181.220
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Cakupan Jumlah pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	(Jumlah Barang Milik Daerah terpelihara tahun ini/Jumlah Barang Milik Daerah terpelihara direncanakan tahun Ini) X 100%	100%	245.448.000	100%	110.000.000	100%	95.000.000	100%	97.000.000	100%	100.000.000	100%	105.000.000

	URAIAN	INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026	
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Akurasi Proyeksi Indikator Dalam Rencana Tenaga Kerja	Menghitung akurasi indikator ketenagakerjaan (Penduduk Usia Kerja, Angkatan Kerja,Bekerja, Penganggur, TPAK (%), TPT (%)) dari target rencana tenaga kerja dengan realisasi BPS	$\frac{\text{Realisasi Indikator-Target Indikator}}{\text{Realisasi Indikator}} \times 100$	-		88,86%	100.000.000	88,87%	223.136.200	88,88%	225.840.611	88,89%	228.656.843	88,90%	231.590.510
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Penyusunan dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Cakupan Jumlah Penyusunan dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Penyusunan dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK)	-	-	1 Dokumen	100.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-
		Jumlah dokumen evaluasi Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Cakupan Jumlah dokumen evaluasi Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen evaluasi Rencana Tenaga Kerja (RTK)	-	-	-	-	1 Dokumen	223.136.200	1 Dokumen	225.840.611	1 Dokumen	228.656.843	1 Dokumen	231.590.510
	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Menghitung tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi	$\frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja yang Memiliki Sertifikat Kompetensi}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja Keseluruhan}} \times 100$	-	1.855.000.000	1,35%	1.452.000.000	1,36%	2.137.830.640	1,37%	2.163.741.147	1,38%	2.190.722.999	1,39%	2.218.829.976
		Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	Ukuran untuk menghitung tingkat produktifitas dari jumlah PDRB atas dasar harga konstan	$\frac{\text{Jumlah PDRB ADHK}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100$	-		42.978		44.267		45.595		46.963		48.372	
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah lulusan pelatihan yang bersertifikat kompetensi	Cakupan Jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi	Banyaknya lulusan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi	224 orang	1.750.000.000	160 orang	1.372.000.000	160 orang	2.057.830.640	160 orang	2.071.741.147	160 orang	2.091.722.999	160 orang	2.110.829.976
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	Cakupan Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	42 LPK	30.000.000	50 LPK	30.000.000	50 LPK	20.000.000	50 LPK	25.000.000	50 LPK	27.000.000	50 LPK	30.000.000
	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah produktivitas SDM perusahaan yang meningkat	Cakupan Jumlah produktivitas SDM perusahaan yang meningkat	Jumlah produktivitas SDM perusahaan yang meningkat	20 orang	35.000.000	10 orang	20.000.000	10 orang	20.000.000	10 orang	22.000.000	10 orang	25.000.000	10 orang	28.000.000
	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Cakupan Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	7 perusahaan kecil	40.000.000	7 perusahaan kecil	30.000.000	7 perusahaan kecil	40.000.000	7 perusahaan kecil	45.000.000	7 perusahaan kecil	47.000.000	7 perusahaan kecil	50.000.000
	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota	Ukuran untuk menghitung penempatan kerja Dalam dan Luar Negeri) di kabupaten Lamongan	$\frac{\text{Jumlah Pencaker (Pencari Kerja) yang Ditempatkan}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang Tendaftar}} \times 100$	-	610.000.000	72,30%	705.000.000	73,21%	692.726.400	74,05%	701.122.244	75,05%	709.865.238	76,08%	718.972.809
	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pelayanan antarkerja	Cakupan Jumlah pelayanan antarkerja dalam wilayah kabupaten/kota	Jumlah pelayanan antarkerja	2 Pelayanan	90.000.000	2 Pelayanan	55.000.000	2 Pelayanan	61.000.000	2 Pelayanan	62.000.000	2 Pelayanan	64.000.000	2 Pelayanan	65.972.809
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja	Cakupan Jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja secara online dan offline	Banyaknya pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja	2.000 Pencaker	325.000.000	1.000 Pencaker	550.000.000	1.000 Pencaker	515.000.000	1.000 Pencaker	517.000.000	1.000 Pencaker	520.000.000	1.000 Pencaker	523.000.000
	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPI dan PMI Purna yang dilindungi	Cakupan Jumlah PMI (pra dan Purna) yang mendapatkan perlindungan	Banyaknya Jumlah PMI (pra dan Purna) yang mendapatkan perlindungan	310 Orang	155.000.000	68 orang	75.000.000	68 orang	91.726.400	68 orang	95.122.244	68 orang	97.865.238	68 orang	100.000.000
	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penerbitan perpanjangan IMTA di Kabupaten Lamongan	Cakupan Jumlah penerbitan perpanjangan IMTA di Kabupaten Lamongan	Banyaknya Jumlah penerbitan perpanjangan IMTA di Kabupaten Lamongan	50 orang	40.000.000	50 orang	25.000.000	50 orang	25.000.000	50 orang	27.000.000	50 orang	28.000.000	50 orang	30.000.000

	URAIAN	INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026	
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase perusahaan yang menerapkan UU bidang ketenagakerjaan	Ukuran untuk menghitung persentase perusahaan yang menerapkan UU bidang Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang Telah Menerapkan UU Ketenaga Kerjaan Tahun N Jumlah Perusahaan Tahun N X 100	-	230.000.000	60,07%	130.000.000	60,08%	246.105.800	60,09%	249.088.602	60,10%	252.194.737	60,11%	255.430.396
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang menerapkan UU bidang ketenagakerjaan	Cakupan perusahaan yang mematuhi dan menerapkan UU bidang ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang menerapkan UU bidang ketenagakerjaan	-	90.000.000	50 perusahaan	75.000.000	50 perusahaan	125.000.000	50 perusahaan	127.000.000	50 perusahaan	129.000.000	50 perusahaan	130.500.000
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penyelesaian perselisihan kerja	Cakupan Jumlah penyelesaian perselisihan kerja	Jumlah penyelesaian perselisihan kerja	10 perselisihan	140.000.000	10 perselisihan	55.000.000	10 perselisihan	121.105.800	10 perselisihan	122.088.602	10 perselisihan	123.194.737	10 perselisihan	124.930.396
	URUSAN PEMERINTAHAN PILIHAN															
	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI															
	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	Ukuran untuk menghitung Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	Jumlah Transmigran yang Meninbgkat Taraf Ekonomi dan Sosialnya Pada Tahun N-1 Jumlah Transmigran yang Ditenpatkan di Daerah Tersebut Tahun N-1 X 100	61,70%	110.000.000	64.72%	95.000.000	64.73%	86.651.400	64.74%	87.701.615	64.75%	88.795.254	64.76%	89.934.497
	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah transmigran yang diberangkatkan	Cakupan Jumlah transmigran yang diberangkatkan untuk Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	Jumlah transmigran yang diberangkatkan	10 KK	110.000.000	10 KK	95.000.000	10 KK	136.651.400	10 KK	138.307.615	10 KK	140.032.311	10 KK	141.828.925
	TOTAL					8.614.479.084		7.764.707.937		9.419.288.322		9.533.450.096		9.652.332.218		9.776.171.641

Tabel
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kinerja Awal RPJMD 2020	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun				
					2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Presentasi Akurasi Proyeksi Indikator Dalam Rencana Tenaga Kerja	N/A	88,86	88,87	88,88	88,89	88,9
			Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,34	1,35	1,36	1,37	1,38	1,39
			Persentase Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	41.726	42.978	44.267	45.595	46.963	48.372
			Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	71,33	72,30	73,21	74,05	75,05	76,08
			Persentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,05	60,07	60,08	60,09	60,10	60,11
			Persentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,71	64,72	64,73	64,74	64,75	64,76