

**PEMERINTAH
KABUPATEN LAMONGAN**

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

Periode 2025–2029

**Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Lamongan**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Lamongan Tahun 2025–2029 dapat disusun dengan baik. Penyusunan dokumen ini berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lamongan Tahun 2025–2029.

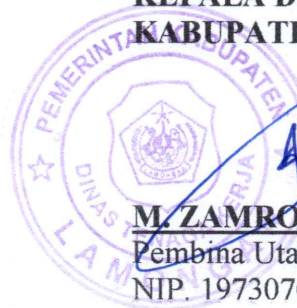
Renstra Disnaker Kabupaten Lamongan merupakan dokumen perencanaan lima tahunan yang disusun sesuai periode RPJMD, yakni tahun 2025 hingga 2029. Dokumen ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, 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 Pemerintah Daerah.

Renstra ini menyajikan rencana program dan kegiatan tahunan Disnaker beserta pagu indikatif yang dijelaskan secara eksplisit dalam RPJMD Kabupaten Lamongan. Selain itu, Renstra ini juga memuat target capaian indikator pembangunan daerah yang mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, sebagai arah pencapaian kinerja hingga akhir periode RPJMD.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan Renstra ini. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi setiap ikhtiar kita dalam memberikan yang terbaik bagi masyarakat, bangsa, dan negara.

Lamongan, 19 September 2025

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**



M. ZAMRONI, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19730707 199303 1 010

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| DAFTAR TABEL | iv |
| DAFTAR GAMBAR..... | vi |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Dasar Hukum Penyusunan..... | 4 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan | 8 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH | 12 |
| 2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah..... | 12 |
| a. Tugas, fungsi dan struktur Perangkat Daerah | 12 |
| b. Sumber daya Perangkat Daerah | 22 |
| c. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah..... | 27 |
| d. Kelompok sasaran layanan | 39 |
| 2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah | 40 |
| a. Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah | 40 |
| b. Telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati Lamongan | 43 |
| c. Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis | 48 |
| d. Isu strategis | 50 |
| BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN | 53 |
| 3.1 Tujuan dan Sasaran..... | 54 |
| 3.2 Strategi dan Arah Kebijakan..... | 62 |
| BAB IV : PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN | 60 |
| 4.1 Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan serta Pendanaan | 73 |
| 4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan..... | 116 |

| | |
|-------------------------|-----|
| BAB V : PENUTUP | 119 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 121 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 2.1 Klasifikasi SDM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan (Berdasarkan Status Kepegawaian)..... | 22 |
| Tabel 2.2 Klasifikasi ASN (PNS dan PPPK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan (Berdasarkan Golongan dan Pangkat)..... | 23 |
| Tabel 2.3 Klasifikasi SDM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan (Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan)..... | 24 |
| Tabel 2.4 Daftar Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan | 26 |
| Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan | 29 |
| Tabel 2.6 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan | 35 |
| Tabel 2.7 Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan | 40 |
| Tabel 2.8 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pencapaian Tujuan dan Sasaran di RPJMD | 45 |
| Tabel 2.9 Telaah KLHS terhadap Pelayanan Dinas Tenaga Kerja..... | 49 |
| Tabel 2.10 Perumusan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja..... | 51 |
| Tabel 3.1 Rumusan Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan..... | 60 |
| Tabel 3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan | 64 |
| Tabel 3.3 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan | 66 |
| Tabel 3.4 Linieritas Operasional NSPK dan Arah Kebijakan RPJMD dengan Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan..... | 68 |
| Tabel 3.5 Matrik Penahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan | 70 |
| Tabel 3.6 Linieritas Program Politis Kepala Daerah terhadap Nomenklatur | 72 |
| Tabel 4.1 Rumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan | 74 |
| Tabel 4.2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan | 87 |
| Tabel 4.3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah..... | 115 |

Tabel 4.4 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan 116
Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan 118

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Keselarasan Dokumen Perencanaan | 3 |
| Gambar 2.1 Struktur Organisasi | 21 |
| Gambar 3.1 Cascading Misi 1 RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029..... | 55 |
| Gambar 3.2 Tujuan dan Sasaran Disnaker Tahun 2025-2029..... | 56 |
| Gambar 3.3 Cascading Renstra Disnaker Tahun 2025-2029..... | 56 |
| Gambar 3.4 Keselarasan Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan | 58 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan pembangunan daerah merupakan proses penyusunan tahapan kegiatan pembangunan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, dengan tujuan mengoptimalkan pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam suatu wilayah dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan rentang waktunya, perencanaan pembangunan daerah terdiri atas Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan merupakan dokumen perencanaan jangka menengah daerah yang menegaskan arah kebijakan, prioritas program, dan langkah strategis dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang berkeadilan, produktif, dan berdaya saing.

Sebagai perangkat daerah yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan berperan penting dalam:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Ketenagakerjaan melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, serta sertifikat kompetensi agar mampu menjawab kebutuhan pasar kerja dan perkembangan dunia usaha/industri.
2. Perluasan Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja berkomitmen memperluas akses kerja melalui fasilitasi penempatan tenaga kerja, penguatan informasi pasar kerja, pengembangan kewirausahaan, serta mendorong penciptaan lapangan kerja baru yang inklusif.
3. Hubungan Industrial yang Harmonis dengan kewenangan membina pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan dan memastikan terciptanya hubungan industrial yang kondusif, penyelesaian perselisihan secara adil, serta perlindungan hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha.
4. Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja dengan bertanggung jawab memberikan perlindungan tenaga kerja, termasuk pekerja migran dan pekerja rentan, melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan dan advokasi hak pekerja.

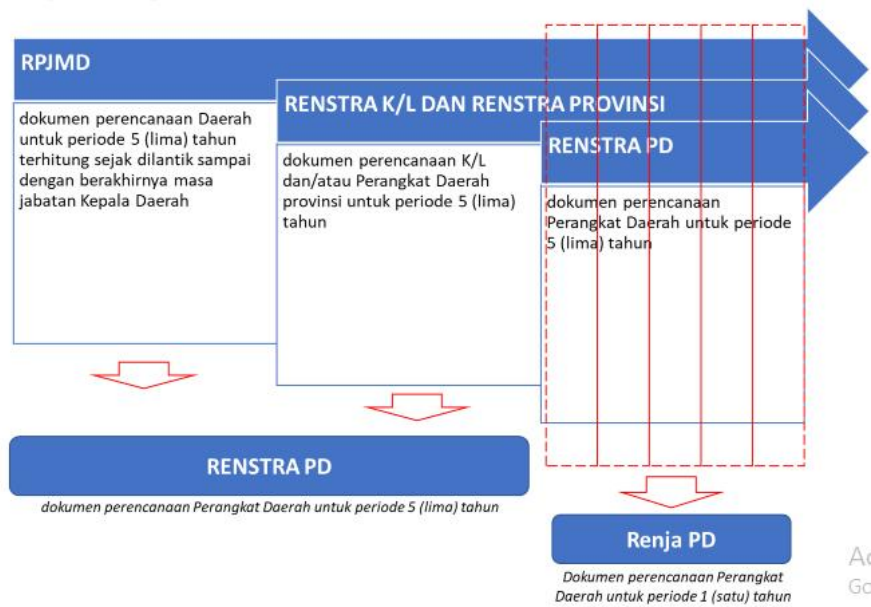
5. Fasilitasi Transmigrasi dan Mobilitas Tenaga Kerja sebagai bagian dari kewenangan, Dinas mendukung pemerataan kesempatan kerja melalui penyelenggaraan program transmigrasi yang terarah dan berkelanjutan.

Dokumen Renstra ini merupakan wujud komitmen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan untuk mewujudkan visi daerah dalam bidang ketenagakerjaan, yakni terciptanya tenaga kerja yang kompeten, berdaya saing, serta hubungan industrial yang harmonis. Dengan demikian, Renstra menjadi pedoman dalam penyusunan kebijakan, pengelolaan program, dan evaluasi kinerja perangkat daerah sesuai kewenangan yang dimiliki.

Dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah, selain mengacu pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, juga berpedoman pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya Pasal 272 ayat (1), (2), dan (3) yang mengatur bahwa:

- 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 perubahan 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 nonkementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional.

Renstra disusun sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing Perangkat Daerah, dan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029, serta memperhatikan keselarasan dengan dokumen perencanaan lain, seperti RPJPD 2025-2045, Renstra Kementerian/Lembaga, Renstra Provinsi, dan Renja Perangkat Daerah.



Gambar 1.1 Keselarasan Dokumen Perencanaan

Renstra Perangkat Daerah menjadi penjabaran teknis RPJMD yang berfungsi sebagai dokumen operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan urusan pemerintahan selama lima tahun. Dokumen ini disusun oleh Dinas Tenaga Kerja dan dikoordinasikan kepada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah. Penyelarasan dengan Renstra K/L dan Renstra guna Provinsi penting dilakukan menjamin keterpaduan pembangunan daerah dengan prioritas nasional. Selanjutnya, pelaksanaan Renstra dijabarkan secara tahunan ke dalam dokumen Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah.

Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam perumusan kebijakan teknis dan strategis, melaksanakan urusan pemerintah dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja diperlukan suatu dokumen Rencana Strategis (Renstra) lima tahun yang berpedoman pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Lamongan 2025-2029. Dokumen renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 memuat penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi yang dijabarkan kedalam arah kebijakan dan program serta kegiatan, serta ukuran keberhasilan dalam pelaksanaannya.

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 **“Kejayaan Lamongan yang Berkelanjutan”**.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 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 Lembar 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4);
8. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856)
9. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
10. 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);
11. 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);
12. 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);

13. 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);
14. 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);
15. 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);
16. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
17. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
18. 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);
19. 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);

20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
21. 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);
22. 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);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
24. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
25. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Tahun 2023- 2043 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2023 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2023 Nomor 123);
26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Tahun 2009 Seri E);
27. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Jawa Timur Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 Nomor 2 Seri D);
28. 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);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Lamongan Tahun 2020 – 2039 (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2021 Nomor 3).
 30. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 3 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2012 Nomor 1);
 31. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 7 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2025 Nomor 7);
 32. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 76 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025–2029 dimaksudkan sebagai dokumen acuan utama dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja), pelaksanaan program dan kegiatan, serta evaluasi tahunan Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Selain itu, Renstra ini juga berfungsi sebagai tolok ukur kinerja bagi Kepala Dinas Tenaga Kerja beserta seluruh jajaran organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 antara lain :

- a. Menetapkan arah kebijakan serta program dan kegiatan tahunan sesuai tupoksi dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu 5 (lima) tahun;
- b. Mengoptimalkan tugas pokok, fungsi dan peran Dinas Tenaga Kerja sebagai perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintah dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam mencapai target pencapaian Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029;

- c. Sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan Dinas Tenaga Kerja secara sistematis dan terarah.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan 2025-2029 disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagian ini menjelaskan gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Renstra Perangkat Daerah yang dilengkapi dengan pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja Perangkat Daerah.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Bagian ini memuat daftar undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang menjadi dasar dan pedoman dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Bagian ini memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.4 Sistematika Penulisan

Bagian ini menjelaskan sistematika penulisan serta garis besar isi dari dokumen Renstra Perangkat Daerah.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini memuat penjelasan terkait gambaran pelayanan Perangkat Daerah yang mencakup beberapa hal :

- a. Tugas, fungsi dan struktur Perangkat Daerah
Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala Perangkat Daerah. Uraian tentang struktur organisasi Perangkat Daerah ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil dan tata laksana Perangkat Daerah (proses, prosedur, mekanisme) tentang struktur organisasi Perangkat Daerah.
- b. Sumber daya Perangkat Daerah
Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal dan unit usaha yang masih beroperasi.
- c. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Perangkat daerah dan/atau indikator lainnya seperti SDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.
- d. Kelompok sasaran layanan
Menjelaskan pihak-pihak yang menerima pelayanan yang diberikan oleh Perangkat Daerah.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

- a. Permasalahan Perangkat Daerah
Menjelaskan terkait berbagai permasalahan yang dihadapi oleh perangkat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.
- b. Isu strategis Perangkat Daerah
Bagian ini menguraikan isu-isu strategis yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah dalam menjalankan pelayanan publik selama lima tahun kedepan.

BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang serta penahapan dalam implementasinya.

BAB IV: PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan serta Pendanaan

Pada bagian ini dijabarkan terkait perumusan program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Perangkat Daerah serta rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

4.2 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB V PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

a. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas :

1. Merumuskan kebijakan teknis dan strategis;
2. Melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mempunyai fungsi :

1. Perumusan bahan penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra, Renja, RKA, Perjanjian Kinerja, LKjIP, Laporan Keuangan, LPPD, dan LKPJ Dinas;
2. Perumusan dan penetapan rencana operasional berupa petunjuk teknis dan Standar Operasional Prosedur serta pengoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Dinas;
3. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas yang meliputi kesekertariatan, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas, pelatihan kerja, transmigrasi serta Unit Pelaksanaan Teknis dan Jabatan fungsional;
4. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
5. Penyelenggaraan fasilitas program kesekertariatan, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, informasi pasar kerja dan peningkatan

produktivitas, pelatihan kerja, transmigrasi serta Unit Pelaksanaan Teknis dan Jabatan fungsional;

6. Penyampaian laporan, saran pertimbangan dan rekomendasi kepada Bupati sebagai bahan penetapan kebijakan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
7. Pembinaan administrasi dinas di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
8. Pengoordinasian dan kerjasama dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Dinas;
9. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Disamping unsur pimpinan, unsur staf dan pelaksana juga mempunyai tugas sebagai berikut:

1) **Sekretariat**

Mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi serta memberikan dukungan pelayanan teknis dan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan perencanaan, keuangan, keprotokolan serta pelaporan kinerja dan anggaran pada unit organisasi di lingkungan Dinas.

Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan pengkajian program kerja sekretariat dan bahan perumusan kebijakan teknis kesekretariatan di bidang penyusunan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- b. Penyelenggaraan pengkajian bahan bimbingan teknis di bidang penyusunan perencanaan, keuangan umum dan kepegawaian;
- c. Penyelenggaraan pengendalian administrasi keuangan, administrasi kepegawaian, ketatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan;
- d. Penyelenggaraan pengkajian rumusan kebijakan anggaran;
- e. Penyelenggaraan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;

- f. Penyelenggaraan pengelolaan dokumentasi peraturan perundang-undangan, perpustakaan, protokol dan hubungan masyarakat;
- g. Penyeliaan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
- h. Penyelenggaraan pengkajian bahan pembinaan jabatan fungsional;
- i. Penyelenggaraan pengkajian bahan perumusan Renstra, LKjIP, LPPD, dan LKPJ Dinas;
- j. Penyeliaan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- k. Penyelenggaraan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
- l. Penyelenggaraan pengkajian bahan fasilitas di bidang penyusunan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian.

Sekretariat mempunyai 3 Sub Bagian;

1. **Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi** mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyusunan program kerja Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
- b. Melaksanakan koordinasi dalam penyusunan program kerja di lingkup Dinas;
- c. Melaksanakan penyusunan bahan perumusan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, LPPD, LKPJ Dinas;
- d. Melaksanakan penyusunan bahan kerjasama dan penelitian;
- e. Melaksanakan koordinasi dalam perumusan bahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis, Rencana Kerja, Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja dan dokumen perencanaan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- f. Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis penyusunan rencana operasional berupa petunjuk teknis, Standar Operasional Prosedur, dan Indeks Kepuasan Masyarakat di lingkungan Dinas;
- g. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan program reformasi birokrasi lingkungan Dinas;

- h. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas secara rutin dan insidental Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi; dan
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.
2. **Sub Bagian Keuangan**, mempunyai tugas :
- a. Melaksanakan penyusunan program kerja Sub Bagian Keuangan;
 - b. Melaksanakan koordinasi dalam perumusan bahan Rencana Kerja dan Anggaran, Dokumen Pelaksanaan Anggaran serta perubahan anggaran sesuai ketentuan dan plafon anggaran yang ditetapkan;
 - c. Melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran lainnya;
 - d. Melaksanakan administrasi anggaran Dinas;
 - e. Melaksanakan verifikasi keuangan;
 - f. Melaksanakan perbendaharaan umum keuangan dan penyiapan bahan pertanggungjawaban serta laporan keuangan.
 - g. Melaksanakan koordinasi dan penyusunan bahan tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Dinas;
 - h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas secara rutin dan insidental Sub Bagian Keuangan Dinas; dan
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekertaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**, mempunyai tugas :
- a. Melaksanakan penyusunan program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Melaksanakan pengelolaan tata persuratan, tatalaksana, dan kearsipan;

- c. Melaksanakan penyusunan bahan urusan administrasi kepegawaian dan peningkatan sumber daya manusia kepegawaian;
- d. Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana, pengurusan rumah tangga, perlengkapan, pemeliharaan/perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan aset lainnya serta ketertiban, keindahan dan keamanan kantor;
- e. Melaksanakan pengelolaan dan pertatausahaan aset Dinas;
- f. Melaksanakan penyusunan bahan pengkajian penataan kelembagaan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi jabatan lingkup Dinas;
- g. Melakukan administrasi perjalanan dinas, keprotokolan, urusan hubungan masyarakat dan pengelolaan informasi publik;
- h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas secara rutin dan insidental Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- i. Melaksanakan tuga-tugas lain yang diberikan oleh Sekertaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) **Bidang Pelatihan Kerja**

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang Pelatihan Kerja yang meliputi penyelenggaraan pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia, verifikasi regulasi, serta peremberian tanda daftar dan izin lembaga pelatihan.

Bidang Pelatihan Kerja mempunyai fungsi :

- a. Pengkoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi;
- b. Penyelenggaraan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;

- c. Pengkoordinasikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. Pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. Pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan di perusahaan;
- f. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang pengolahan informasi pasar kerja, pengelolaan dan pemantauan produktivitas usaha.

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai fungsi :

- a. Pengoordinasian pelayanan pengelolaan informasi pasar kerja dalam (1) satu daerah;
- b. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan;
- c. Pengoordinasian pelayanan konsultasi produktivitas kepada perusahaan;
- d. Pengoordinasian pengukuran dan pemantauan produktivitas tingkat daerah;
- e. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Mempunyai tugas perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang bimbingan dan penyuluhan jabatan antar kerja, pelayanan perantaraan kerja, pelayanan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar

negeri, dan perizinan menggunakan tenaga kerja asing dan transmigrasi.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi :

- a. Pengoordinasian pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. Pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. Pengoordinasi perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. Penyelenggaraan verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja;
- e. Penyelenggaraan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- f. Pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia;
- g. Pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri;
- h. Pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- i. Pengoordinasian penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan;
- j. Pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
- k. Penyelenggaraan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna;
- l. Pengoordinasian fasilitasi penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
- m. Penyelenggarakan kegiatan transmigrasi; dan
- n. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5) **Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Mempunyai tugas melaksanakan tugas perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang verifikasi peraturan perusahaan, fasilitas perjanjian kerja, pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan perusahaan, pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama Bipartit perusahaan, dan pelaksanaan mediasi perselisihan dan mogok kerja perusahaan.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- b. Penyelenggaraan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupaten/kota;
- c. Pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e. Penyelenggaraan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan;
- f. Pengoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- g. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

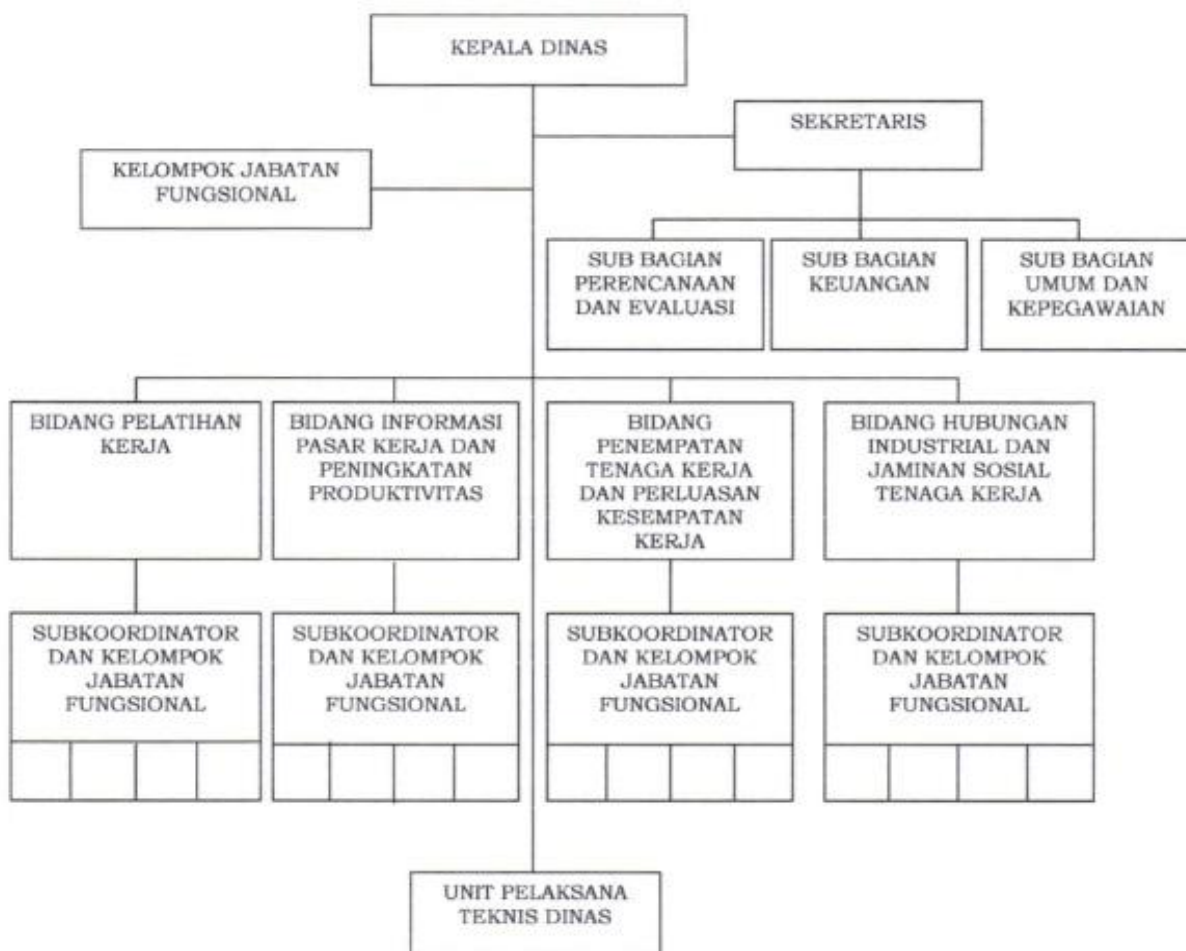
6) **Unit Pelaksana Teknis Dinas**

Unsur pelaksana kegiatan teknis operasional dan/kegiatan teknis penunjang pada Dinas.

7) **Kelompok Jabatan Fungsional**

Mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kelompok Jabatan fungsional dipimpin oleh subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tertinggi pratama. Subkoordinator melaksanakan tugas membantu Pejabat Administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN



Gambar 2.1 Struktur Organisasi

b. Sumber Daya Perangkat Daerah

• Sumber Daya Manusia

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 Juni 2025 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 | Calon Pegawai Negeri Sipil | 7 |
| 3 | Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja | 25 |
| 4 | Tenaga Kontrak Kerja | 7 |
| Total | | 65 |

Sumber: Data Kepegawaian Disnaker Lamongan, Juni 2025

Berdasarkan komposisi status kepegawaian, jumlah pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan tercatat sebanyak 65 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 26 orang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan 7 orang masih berstatus sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Selain itu, terdapat 25 orang yang merupakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta 7 orang lainnya berstatus sebagai Tenaga Kontrak Kerja.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merupakan PPPK, diikuti oleh PNS, sementara CPNS dan tenaga kontrak memiliki proporsi yang lebih kecil. Hal ini mencerminkan adanya keragaman dalam status kepegawaian yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

Tabel 2.2
Klasifikasi ASN (PNS dan PPPK)
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan
Berdasarkan Golongan dan Pangkat

| NO | Golongan | Nama Pangkat | Jumlah |
|----|--------------|-------------------------|-----------|
| | PNS | | 26 |
| 1 | IV/c | Pembina Utama Muda | 1 |
| 2 | IV/b | Pembina Tingkat I | - |
| 3 | IV/a | Pembina | 6 |
| 4 | III/d | Penata Tingkat I | 12 |
| 5 | III/c | Penata | 1 |
| 6 | III/b | Penata Muda Tingkat I | 3 |
| 7 | III/a | Penata Muda | 2 |
| 8 | II/d | Pengatur Tingkat I | - |
| 9 | II/c | Pengatur | - |
| 10 | II/b | Pengatur Muda Tingkat I | - |
| 11 | II/a | Pengatur Muda | 1 |
| | CPNS | | 7 |
| 12 | III/a | Penata Muda | 6 |
| 13 | II/c | Pengatur | 1 |
| | PPPK | | 25 |
| 14 | IX | | 22 |
| 15 | VIII | | - |
| 16 | VII | | 1 |
| 17 | VI | | - |
| 18 | V | | 2 |
| | Total | | 58 |

Sumber: Data Kepegawaian Disnaker Lamongan, Juni 2025

Berdasarkan klasifikasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan, jumlah keseluruhan pegawai yang terdiri dari PNS, CPNS, dan PPPK adalah sebanyak 58 orang.

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 26 orang, dengan distribusi golongan dan pangkat sebagai berikut :
 - o Golongan IV/c (Pembina Utama Muda) sebanyak 1 orang
 - o Golongan IV/a (Pembina) sebanyak 6 orang
 - o Golongan III/d (Penata Tingkat I) sebanyak 12 orang
 - o Golongan III/c (Penata) sebanyak 1 orang

- o Golongan III/b (Penata Muda Tingkat I) sebanyak 3 orang
- o Golongan III/a (Penata Muda) sebanyak 2 orang
- o Golongan II/a (Pengatur Muda) sebanyak 1 orang

Sementara itu, pada golongan IV/b, II/d, II/c, dan II/b tidak terdapat pegawai.

2. Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tercatat sebanyak 7 orang, terdiri atas :

- o Golongan III/a (Penata Muda) sebanyak 6 orang
- o Golongan II/c (Pengatur) sebanyak 1 orang

3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 25 orang, dengan rincian :

- o Golongan IX sebanyak 22 orang
- o Golongan VII sebanyak 1 orang
- o Golongan V sebanyak 2 orang

Sedangkan pada golongan VIII dan VI tidak terdapat pegawai.

Komposisi tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas ASN di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan berada pada kategori PNS dengan didominasi pada golongan III/d, serta PPPK pada golongan IX. Hal ini menunjukkan konsentrasi pegawai pada level menengah dengan dukungan tenaga fungsional yang cukup signifikan.

Tabel 2.3
Klasifikasi SDM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan
Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

| No | Kualifikasi Pendidikan | PNS | CPNS | PPPK | Jumlah |
|--------------|------------------------|-----|------|------|-----------|
| 1 | S2 | 10 | | | 10 |
| 2 | S1 | 15 | 6 | 22 | 43 |
| 3 | Diploma | | 1 | 1 | 2 |
| 4 | SMA/Sederajat | | | 2 | 2 |
| 5 | SMP/Sederajat | 1 | | | 1 |
| Total | | 26 | 7 | 25 | 58 |

Sumber: Data Kepegawaian Disnaker Lamongan, Juni 2025

Berdasarkan kualifikasi pendidikan, jumlah keseluruhan sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah sebanyak 58 orang, yang terdiri dari PNS, CPNS, dan PPPK.

1. Pendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 10 orang, seluruhnya berstatus PNS.
2. Pendidikan Sarjana (S1) mendominasi dengan jumlah 43 orang, terdiri dari 15 orang PNS, 6 orang CPNS, dan 22 orang PPPK.
3. Pendidikan Diploma dimiliki oleh 2 orang, masing-masing 1 orang CPNS dan 1 orang PPPK.
4. Pendidikan SMA atau sederajat ditempuh oleh 2 orang, seluruhnya berstatus PPPK.
5. Pendidikan SMP atau sederajat hanya dimiliki oleh 1 orang yang berstatus PNS.

Ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), yaitu mencapai lebih dari separuh total pegawai. Sementara itu, pegawai dengan kualifikasi pendidikan pascasarjana (S2) juga cukup signifikan, khususnya di kalangan PNS. Adapun pegawai dengan pendidikan menengah (SMA dan SMP sederajat) relatif sedikit, mencerminkan bahwa sebagian besar SDM telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang mendukung profesionalitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi untuk melayani masyarakat.

- **Aset/ Modal**

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 Juni Tahun 2025 aset berupa sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
Daftar Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten 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 |
| 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 Pemetong 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 |

| NO | NAMA | JUMLAH (UNIT) |
|----|--|---------------|
| 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 |

Sumber: Kartu Inventaris Disnaker Lamongan, Juni 2025

c. 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. Dimana 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 2021-2024. 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 2021-2024 disajikan dalam Tabel 2.5 berikut :

Tabel 2.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| NO | Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah | Target SDGS () | Target IKK/IKU () | Target Indikator SPM/NSPK /LPPD () | Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke- | | | | | Rasio Capaian pada Tahun ke- | | | | |
|-----|---|-----------------|--------------------|-------------------------------------|---|------|--------|--------|--------|-----------------------------|------|--------|--------|--------|------------------------------|------|--------|--------|--------|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) | (20) |
| 1 | Presentase Penduduk yang Bekerja | | | | N/A | N/A | 94,87 | 95,03 | 95,23 | N/A | N/A | 93,95 | 94,54 | 95,66 | N/A | N/A | 99,03 | 99,48 | 100,45 |
| 2 | Nilai Sakip Dinas Tenaga Kerja | | | | N/A | N/A | 86 | 86,50 | 86,90 | N/A | N/A | 88,18 | 88,30 | 88,37 | N/A | N/A | 102,53 | 102,08 | 101,69 |
| 3 | Nilai IKM Dinas | | | | N/A | N/A | 79 | 80 | 81 | N/A | N/A | 87,25 | 87,61 | 87,63 | N/A | N/A | 110,44 | 109,51 | 108,19 |
| 4 | Persentase Akurasi proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja | | | | N/A | N/A | 88,86 | 88,87 | 88,88 | N/A | N/A | 89,90 | 88,89 | 87,70 | N/A | N/A | 101,17 | 100,02 | 98,67 |
| 5 | Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi | | | | N/A | N/A | 1,35 | 1,36 | 1,37 | N/A | N/A | 2,29 | 2,50 | 3,17 | N/A | N/A | 169,63 | 183,82 | 231,39 |
| 6 | Tingkat produktifitas tenaga kerja | | | | N/A | N/A | 42.978 | 44.267 | 45.595 | N/A | N/A | 46.622 | 39.349 | 40.623 | N/A | N/A | 108,48 | 88,89 | 89,10 |
| 7 | Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/Kota | | | | N/A | N/A | 72,30 | 73,21 | 74,05 | N/A | N/A | 73,25 | 74,52 | 75,15 | N/A | N/A | 101,31 | 101,79 | 101,49 |
| 8 | Persentase perusahaan yang menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan | | | | N/A | N/A | 60,07 | 60,08 | 60,09 | N/A | N/A | 60,19 | 65,59 | 65,65 | N/A | N/A | 100,20 | 109,17 | 109,25 |

| NO | Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah | Target SDGS () | Target IKK/IKU () | Target Indikator SPM/NSPK /LPPD () | Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun ke- | | | | | Rasio Capaian pada Tahun ke- | | | | |
|-----|---|-----------------|--------------------|-------------------------------------|---|------|-------|-------|-------|-----------------------------|------|-------|-------|-------|------------------------------|------|-------|--------|--------|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) | (20) |
| 9 | Persentase Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya | | | | N/A | N/A | 64,72 | 64,73 | 64,74 | N/A | N/A | 64,41 | 67,19 | 67,19 | N/A | N/A | 99,52 | 103,80 | 103,78 |

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengukuran terhadap indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah, secara umum capaian yang diperoleh menunjukkan kinerja yang positif di semua indikator sebagaimana berikut:

1) Persentase Penduduk yang Bekerja

Capaian indikator menunjukkan tren stabil dengan realisasi 93,95%–95,66% dari target 94,87%–95,23%. Rasio capaian berkisar 99,03%–100,45%, menandakan kinerja relatif baik pada periode tersebut meskipun dipengaruhi kondisi eksternal.

- Faktor Pendorong:

1. Perkembangan sektor pertanian, perdagangan, dan UMKM.
2. Fasilitasi penempatan tenaga kerja oleh pemerintah daerah.

- Faktor Penghambat:

1. Pandemi COVID-19 yang mengurangi daya serap tenaga kerja.
2. Fluktuasi perekonomian global dan nasional.

2) Nilai SAKIP Dinas Tenaga Kerja

Nilai SAKIP terealisasi 88,18–88,37, melampaui target 86–86,90 dengan rasio capaian 101,69%–102,53%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja manajerial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

- Faktor Pendorong:

1. Komitmen pimpinan dalam penerapan tata kelola pemerintahan yang baik.
2. Pendampingan dan evaluasi dari instansi terkait.

- Faktor Penghambat:

1. Keterbatasan SDM perencana di internal perangkat daerah.
2. Perbedaan kualitas penyusunan dokumen antar bidang.

3) Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Nilai IKM meningkat pesat dari target 79–81 menjadi realisasi 87,25–87,63, dengan rasio capaian 108,19%–110,44%. Masyarakat menilai pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan semakin baik.

- Faktor Pendorong:
 1. Inovasi pelayanan berbasis digital.
 2. Perbaikan mekanisme layanan langsung.
- Faktor Penghambat:
 1. Belum meratanya kualitas pelayanan antar bidang.
 2. Keterbatasan SDM pelayanan di bidang transmigrasi.

4) Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja

Capaian indikator tersebut berada di kisaran 87,70%–89,90%, dengan rasio capaian 98,67%–101,17%.

- Faktor Pendorong:
 1. Dukungan data resmi dari BPS dan basis data ketenagakerjaan.
 2. Pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan.
- Faktor Penghambat:
 1. Kualitas data di tingkat desa/kelurahan belum seragam.
 2. Keterbatasan integrasi data antar instansi.

5) Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi

Realisasi indikator melampaui target dengan capaian 2,29%–3,17% dari target 1,35%–1,37%, atau rasio capaian 169,63%–231,39%.

- Faktor Pendorong:
 1. Program pelatihan kerja di BLK dan lembaga mitra.
 2. Dukungan program pusat dan provinsi.
- Faktor Penghambat:
 1. Terbatasnya jumlah instruktur bersertifikat.
 2. Fasilitas pelatihan belum seluruhnya sesuai standar industri.

6) Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Capaian produktivitas berfluktuasi, sempat turun pada 2022–2023 dengan rasio capaian 88,89%–108,48%.

- Faktor Pendorong:
 1. Peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan.
 2. Dukungan UMKM dan sektor informal sebagai penyerap tenaga kerja.
- Faktor Penghambat:
 1. Dampak pandemi terhadap kinerja sektor formal.
 2. Fluktuasi harga komoditas yang memengaruhi produktivitas.

7) Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan melalui Layanan Antar Kerja

Realisasi indikator stabil melampaui target, dengan capaian 73,25%–75,15% dari target 72,30%–74,05%.

- Faktor Pendorong:
 1. Pemanfaatan aplikasi layanan antar kerja online.
 2. Dukungan Bursa Kerja Khusus (BKK) di sekolah/BLK.
- Faktor Penghambat:
 1. Informasi lowongan kerja yang belum sepenuhnya terintegrasi.
 2. Tingginya persaingan tenaga kerja antar daerah.

8) Persentase Perusahaan yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan

Capaian meningkat dari 60,19% ke 65,65%, dengan rasio capaian 100,20%–109,25%.

- Faktor Pendorong:
 1. Intensifikasi sosialisasi regulasi ketenagakerjaan.
 2. Peningkatan koordinasi dengan pengawasan ketenagakerjaan provinsi.
- Faktor Penghambat:
 1. Rendahnya kesadaran perusahaan kecil/menengah terhadap regulasi.
 2. Kewenangan pengawasan bukan pada OPD Kabupaten melainkan pada OPD Provinsi.

9) Persentase Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosial

Capaian indikator cukup baik, berada pada kisaran 64,41%–67,19%, dengan rasio capaian 99,52%–103,80%.

- Faktor Pendorong:

1. Dukungan sarana dasar di lokasi transmigrasi.
2. Bantuan modal usaha dari pemerintah daerah.

- Faktor Penghambat:

1. Keterbatasan lahan produktif di lokasi transmigrasi.
2. Akses pasar yang belum optimal bagi hasil produksi transmigran.

Kinerja positif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan pada periode tersebut 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 2026-2030. Berikut disajikan Tabel 2.6 yang menggambarkan anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Dinas Tenaga Kerja tahun 2020–2024 :

Tabel 2.6
 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- | | | | | Rata-rata Pertumbuhan | |
|------------------------|-------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---|-------|-------|-------|-------|-----------------------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Anggaran | Realisasi |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) |
| Belanja Tidak Langsung | 3.669.499.000 | 3.609.149.853 | 4.223.685.327 | 3.964.430.000 | 7.406.923.690 | 3.392.988.175 | 3.359.674.794 | 3.919.905.467 | 3.741.081.055 | 6.623.849.351 | 92,46 | 93,09 | 92,81 | 94,37 | 89,43 | 101,85 | 95,22 |
| Belanja Langsung | 5.676.775.244 | 4.645.633.500 | 4.830.658.407 | 5.837.392.500 | 47.151.078 | 4.592.917.701 | 2.940.755.301 | 4.615.604.260 | 5.663.801.193 | 41.565.000 | 80,91 | 63,30 | 95,55 | 97,03 | 88,15 | (99,17) | (99,10) |
| Total Belanja | 9.346.274.244 | 8.254.783.353 | 9.054.343.734 | 9.801.822.500 | 7.454.074.768 | 7.985.905.876 | 6.300.430.095 | 8.535.509.727 | 9.404.882.248 | 6.665.414.351 | 85,44 | 76,32 | 94,27 | 95,95 | 89,42 | (20,25) | (16,54) |

| Uraian | Anggaran pada Tahun ke- | | | | | Realisasi Anggaran pada Tahun ke- | | | | | Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke- | | | | | Rata-rata Pertumbuhan | |
|--|-------------------------|------|------|------|------|-----------------------------------|------|------|------|------|---|------|------|------|------|-----------------------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Anggaran | Realisasi |
| -1 | -2 | -3 | -4 | -5 | -6 | -7 | -8 | -9 | -10 | -11 | -12 | -13 | -14 | -15 | -16 | -17 | -18 |
| Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | 840.879.044 | - | - | - | - | 708.961.523 | - | - | - | - | 84,31 | - | - | - | - | -100 | -100 |
| Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 464.759.500 | - | - | - | - | 374.802.352 | - | - | - | - | 80,64 | - | - | - | - | -100 | -100 |
| Program Peningkatan Disiplin Aparatur | 40.000.000 | - | - | - | - | 36.080.000 | - | - | - | - | 90,2 | - | - | - | - | -100 | -100 |
| Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 88.700.000 | - | - | - | - | 71.411.500 | - | - | - | - | 80,51 | - | - | - | - | -100 | -100 |
| Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | 200.000.000 | - | - | - | - | 182.381.400 | - | - | - | - | 91,19 | - | - | - | - | -100 | -100 |
| Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan | 345.000.000 | - | - | - | - | 338.522.400 | - | - | - | - | 98,12 | - | - | - | - | -100 | -100 |
| Program Peningkatan kualitas tenaga kerja | 2.601.400.000 | - | - | - | - | 1.940.745.500 | - | - | - | - | 74,6 | - | - | - | - | -100 | -100 |
| Program Peningkatan Penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja | 264.000.000 | - | - | - | - | 192.344.226 | - | - | - | - | 72,86 | - | - | - | - | -100 | -100 |

| Uraian | Anggaran pada Tahun ke- | | | | | Realisasi Anggaran pada Tahun ke- | | | | | Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke- | | | | | Rata-rata Pertumbuhan | |
|--|-------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---|-------|-------|-------|-------|-----------------------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Anggaran | Realisasi |
| -1 | -2 | -3 | -4 | -5 | -6 | -7 | -8 | -9 | -10 | -11 | -12 | -13 | -14 | -15 | -16 | -17 | -18 |
| Program Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja | 830.000.000 | - | - | - | - | 745.632.100 | - | - | - | - | 89,84 | - | - | - | - | -100 | -100 |
| Program Transmigrasi Regional | 2.036.700 | - | - | - | - | 2.036.700 | - | - | - | - | 100 | - | - | - | - | -100 | -100 |
| Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | - | 5.315.195.353 | 6.267.343.734 | 6.998.042.500 | 5.794.074.990 | - | 4.858.177.319 | 5.847.947.501 | 6.678.271.107 | 5.086.149.883 | - | 91,4 | 93,31 | 95,43 | 87,78 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Program Perencanaan Tenaga Kerja | - | - | 100.000.000 | 25.000.000 | 10.000.000 | - | - | 68.553.300 | 17.040.000 | 10.000.000 | - | - | 68,55 | 68,16 | 100 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | - | 2.445.190.000 | 1.702.000.000 | 2.036.620.000 | 1.274.999.778 | - | 1.171.283.800 | 1.693.654.900 | 2.010.930.025 | 1.250.497.365 | - | 47,9 | 99,51 | 98,74 | 98,08 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Program Penempatan Tenaga Kerja | - | 344.398.000 | 730.000.000 | 492.160.000 | 255.000.000 | - | 165.827.876 | 708.435.776 | 460.215.216 | 249.661.103 | - | 48,15 | 97,05 | 93,51 | 97,91 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Program Hubungan Industrial | - | 110.000.000 | 160.000.000 | 250.000.000 | 85.000.000 | - | 87.621.500 | 159.881.550 | 238.425.900 | 59.276.000 | - | 79,66 | 99,93 | 95,37 | 69,74 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi | - | 40.000.000 | 95.000.000 | - | 35.000.000 | - | 17.519.600 | 57.036.700 | - | 9.830.000 | - | 43,8 | 60,04 | 0 | 28,09 | #DIV/0! | #DIV/0! |

Keterangan :

*Perubahan kodefikasi program kegiatan pada tahun 2020 dari Kepmendagri 90 menjadi Kepmendagri 50

Dari tabel diatas dapat diketahui kinerja pengelolaan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan tahun 2020–2024 dapat dikatakan **baik**, dengan tingkat realisasi yang mendekati target. Meskipun terdapat fluktuasi pada beberapa program tertentu, seperti pelatihan kerja, hubungan industrial, dan pembangunan kawasan transmigrasi, namun secara keseluruhan efektivitas anggaran masih terjaga karena adanya kondisi.

Pada tahun 2020, seluruh program yang dijalankan menunjukkan tingkat penyerapan anggaran (rasio realisasi) yang bervariasi, mulai dari 72,86% hingga 100%. Beberapa poin penting, sebagian besar program, seperti Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan (98,12%) dan Program Transmigrasi Regional (100%), menunjukkan efektivasi penyerapan yang sangat baik. Hal ini didukung oleh faktor pendorong seperti efisiensi belanja dan dukungan aparatur yang sudah terencana di awal tahun. Program-program dengan rasio realisasi lebih rendah, seperti Program Peningkatan kualitas tenaga kerja (74,6%) dan Program Peningkatan Penempatan tenaga kerja (72,86%), indikasinya mulai terdampak oleh faktor penghambat utama, yaitu refocusing anggaran untuk penanganan COVID-19 dan pembatasan kegiatan tatap muka.

Kinerja program dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan dinamika yang signifikan, dipengaruhi oleh perubahan kebijakan struktural dan tantangan eksternal seperti pandemi COVID-19. Meskipun periode awal diwarnai oleh disrupsi, terjadi proses adaptasi yang kuat pada periode 2021-2024, terutama melalui pemanfaatan teknologi digital dan penguatan kemitraan kelembagaan. Program-program yang berkaitan dengan operasional dasar dan hubungan industrial menunjukkan stabilitas, sementara program yang bergantung pada interaksi fisik dan kondisi pasar kerja eksternal menunjukkan volatilitas yang lebih tinggi. Faktor pendorong utama adalah adaptasi digital dan kolaborasi, sedangkan penghambat utama adalah keterbatasan fiskal, infrastruktur, dan akses informasi yang tidak merata.

Tantangan ke depan adalah meningkatkan konsistensi capaian program agar lebih merata pada semua bidang, khususnya pada program yang bersentuhan langsung dengan peningkatan kualitas tenaga kerja, penempatan, dan produktivitas.

d. Kelompok Sasaran Layanan

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, setiap perangkat daerah memiliki kelompok sasaran layanan yang menjadi target utama dari pelaksanaan tugas dan fungsinya. Kelompok sasaran layanan ini merupakan individu, kelompok, atau institusi yang menerima manfaat langsung maupun tidak langsung dari kebijakan, program, dan kegiatan yang dijalankan oleh perangkat daerah. Penetapan kelompok sasaran layanan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap program dan layanan yang diberikan tepat sasaran, efektif, dan memberikan dampak nyata terhadap pembangunan daerah secara menyeluruh. Untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan yang efektif dan tepat sasaran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan menetapkan kelompok sasaran layanan sebagai berikut :

- Pencari Kerja yaitu masyarakat usia produktif yang belum bekerja, termasuk lulusan sekolah menengah, perguruan tinggi, maupun pelatihan kerja yang membutuhkan informasi pasar kerja, pelatihan, atau fasilitasi penempatan kerja.
- Tenaga Kerja Aktif yaitu pekerja yang sudah bekerja di sektor formal maupun informal, termasuk buruh, karyawan, dan pekerja mandiri, yang memerlukan perlindungan, peningkatan kompetensi, maupun layanan hubungan industrial.
- Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) individu yang akan bekerja di luar negeri secara resmi, yang memerlukan informasi, pelatihan, perlindungan, dan pendampingan sesuai regulasi ketenagakerjaan internasional.
- Pengusaha/Perusahaan yaitu pelaku usaha dari berbagai sektor dan skala yang membutuhkan tenaga kerja terampil, konsultasi hubungan industrial, penyelesaian perselisihan kerja, serta layanan administrasi perizinan dan pelatihan.

- Kelompok Rentan dan Berkebutuhan Khusus kelompok masyarakat seperti penyandang disabilitas, perempuan, mantan narapidana, anak muda putus sekolah, dan keluarga tidak mampu, yang memerlukan layanan pemberdayaan ketenagakerjaan secara inklusif.
- Lulusan Pelatihan dan Balai Latihan Kerja (BLK) yaitu peserta dan alumni program pelatihan kerja yang membutuhkan fasilitasi penempatan kerja, pembinaan wirausaha, maupun pelatihan lanjutan berbasis kebutuhan pasar kerja.
- Lembaga Pelatihan dan Stakeholder Terkait yaitu Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS), organisasi pekerja, serikat buruh, asosiasi pengusaha, serta instansi pemerintah lain yang terlibat dalam penyelenggaraan dan pengawasan ketenagakerjaan.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

a. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat di bidang ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten masih menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang memerlukan perhatian dan penanganan secara sistematis. Beberapa permasalahan utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik tersebut pada Tabel 2.7 sebagai berikut :

Tabel 2.7

Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| No | Permasalahan | Faktor-Faktor yang Memengaruhi | |
|----|---|--|---|
| | | Internal | Eksternal |
| 1 | Belum Sinkronisasi antara Kebutuhan Dunia Kerja dan Program Pelatihan | Kurangnya pemetaan kebutuhan pelatihan dunia industri | Perubahan cepat di dunia industri |
| | | Belum responsifnya kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri | Kurangnya komunikasi antara pemerintah daerah dan sektor swasta |

| No | Permasalahan | Faktor-Faktor yang Memengaruhi | |
|----|--|---|---|
| | | Internal | Eksternal |
| | | Minimnya kompetensi analisis pasar tenaga kerja | Tidak adanya data pasar kerja yang real-time dan terintegrasi |
| 2 | Minimnya Fasilitas dan Sarana Pelatihan terbaharukan | Manajemen aset dan pemeliharaan yang lemah | Rendahnya dukungan dari sektor industri untuk penyediaan sarana bersama |
| | | Rendahnya prioritas investasi dalam infrastruktur pelatihan | Keterbatasan akses terhadap teknologi pelatihan terbaru |
| | | Kurikulum pelatihan belum diperbarui | Perubahan kebutuhan industri yang cepat |
| 3 | Ketidaksesuaian Kompetensi Pencari Kerja dengan Kebutuhan Industri | Data kompetensi pencari kerja tidak akurat | Globalisasi pasar tenaga kerja |
| 4 | Kurangnya Informasi Pasar Kerja | Tidak ada sistem informasi tenaga kerja yang terintegrasi | Kurangnya sinergi dengan pusat data nasional atau swasta |
| | | Lemahnya manajemen data lowongan kerja | Minimnya publikasi dan sosialisasi informasi lowongan dan Perubahan tren digitalisasi ketenagakerjaan |
| 5 | Proses Penempatan yang Lambat dan Kurang Efisien | Sistem rekrutmen belum terdigitalisasi | Persaingan tenaga kerja dari luar daerah/asing |
| 6 | Kurangnya Program Penempatan untuk Tenaga Kerja Khusus (disabilitas, lansia, pemuda putus sekolah) | Tidak ada program afirmatif khusus | Stigma atau diskriminasi di dunia kerja |
| | | Kurangnya pelatihan berbasis kebutuhan kelompok rentan | Minimnya regulasi perlindungan tenaga kerja khusus |
| | | Tidak ada basis data tenaga kerja rentan | Perusahaan enggan menerima pekerja dari kelompok ini |

| No | Permasalahan | Faktor-Faktor yang Memengaruhi | |
|----|--|--|---|
| | | Internal | Eksternal |
| 7 | Tingginya Tingkat Mobilitas Tenaga Kerja Tanpa Perlindungan | Kurangnya pengawasan dan pendataan | Prosedur penempatan luar negeri yang tidak transparan |
| | | Tidak adanya sistem pelacakan tenaga kerja keluar daerah | Peran calo atau agen tidak resmi |
| 8 | Kurang Efektifnya Bursa Kerja dan Job Fair | Persiapan dan promosi job fair yang minim | Perusahaan tidak tertarik ikut serta |
| | | Belum optimalnya evaluasi keberhasilan job fair (penempatan kerja melalui jobfair) | Jangkauan wilayah pelaksanaan terbatas |
| 9 | Masih adanya perselisihan hubungan industrial (PHI) | Rendahnya sosialisasi pencegahan Hubungan Industrial | Lemahnya kepatuhan perusahaan terhadap UU Ketenagakerjaan |
| 10 | Belum optimalnya peran LKS Tripartit dan Serikat Pekerja | Minimnya pelatihan dan pembinaan bagi anggota LKS/serikat | Rendahnya partisipasi perusahaan dalam dialog sosial |
| | | Terbatasnya anggaran untuk penguatan kelembagaan | Kurangnya kepercayaan antara pihak buruh dan pengusaha |
| 11 | Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan | Kurangnya pengawasan terhadap penerapan prosedur PHK | Melemahnya kondisi ekonomi lokal/nasional |
| | | | Perusahaan terdampak globalisasi atau digitalisasi |
| | | | Kurangnya jaminan sosial yang kuat bagi pekerja |
| 12 | Masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan | Tidak adanya sanksi tegas dari pemerintah terhadap pelanggaran | Rendahnya kesadaran pengusaha tentang perlindungan sosial |

b. Telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati Lamongan

Dengan terpilihnya Bupati dan Wakil Bupati Lamongan, maka berubah pula Visi dan Misi Kabupaten Lamongan yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Perubahan ini bertujuan untuk menyesuaikan arah kebijakan dengan tantangan dan peluang yang dihadapi Kabupaten Lamongan untuk mewujudkan pembangunan yang lebih progresif dan berkelanjutan. Adapun Visi Pembangunan Kabupaten Lamongan periode 2025-2029, adalah :

“Kejayaan Lamongan Yang Berkelanjutan”

Visi Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 dapat dikatakan sederhana namun kaya akan makna. Visi ini mencerminkan tekad dan komitmen Pemerintah Kabupaten Lamongan untuk mewujudkan daerah yang maju, unggul, serta dikenal luas dalam berbagai bidang, terutama sosial dan ekonomi. Secara umum, terdapat dua poin utama dalam visi tersebut, yaitu "Kejayaan" dan "Berkelanjutan". Secara filosofis, visi tersebut dapat dijelaskan melalui makna yang terkandung di dalamnya, yaitu :

1. **Kejayaan**, diartikan sebagai kondisi daerah yang mampu bersaing secara regional maupun nasional, ditopang oleh kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan berkarakter. Selain itu, pengelolaan potensi sumber daya alam dan pelestarian budaya lokal juga menjadi kekuatan pendorong dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.
2. **Berkelanjutan**, diartikan sebagai kesinambungan pembangunan yang adil dan merata, tanpa mengabaikan kelestarian lingkungan hidup serta harmoni sosial. Kabupaten Lamongan berkomitmen membangun sistem pembangunan yang mengintegrasikan nilai-nilai agama, solidaritas, dan toleransi, sehingga masyarakat yang majemuk dapat hidup berdampingan secara damai. Untuk mewujudkan Visi Pembangunan tersebut, diperlukan Langkah strategis yang diwujudkan dalam 5 (lima) misi Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

- Misi I : Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Daerah yang Inklusif Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan;
- Misi II : Mewujudkan Daya Saing Sumber Daya Manusia yang Unggul, Berahklak dan Adaptif Terhadap Perubahan Zaman;
- Misi III : Mewujudkan Infrastruktur Daerah yang Mantap dan Berwawasan Lingkungan;
- Misi IV : Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Dalam Harmoni Sosial Kehidupan Masyarakat Yang Religius, Berbudaya Dan Partisipatif dalam Pembangunan; dan
- Misi V : Mewujudkan Reformasi Birokasi yang Berdampak melalui Digitalisasi Manajemen Pemerintahan yang Akuntabel dan Responsif.

Keterkaitan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dengan Visi, Misi, dan Program Prioritas Bupati dan Wakil Bupati Lamongan yang terpilih adalah pada Misi ke-1. Misi ini menekankan komitmen Kabupaten Lamongan dalam Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Daerah yang Inklusif Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan.

Sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan dalam mendukung Misi ke-1 dapat terlihat dalam berbagai aspek seperti peningkatan kompetensi calon tenaga kerja, peningkatan penempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja. Selain itu, dalam mencapai tujuan dan sasaran RPJMD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan juga menghadapi faktor penghambat dan pendorong yang dapat dilihat pada Tabel 2.8 sebagai berikut :

Tabel 2.8

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Terhadap Pencapaian Tujuan dan Sasaran di RPJMD

| Misi | Tujuan dan Sasaran | Indikator Tujuan dan Sasaran | Identifikasi Permasalahan | Faktor yang Memengaruhi | |
|--|--|---|---|--|---|
| | | | | Pendukung | Penghambat |
| Misi 1 : Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Daerah Yang Inklusif Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan | Tujuan : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang akseleratif dan inklusif melalui optimalisasi potensi sektor unggulan daerah | Indikator Tujuan : Pertumbuhan Ekonomi | Belum sinkronisasi antara kebutuhan dunia kerja dan program pelatihan | Adanya BLK dan lembaga pelatihan | Kurangnya data pasar kerja dan keterbatasan sasaran penggunaan anggaran cukai |
| | | | | Inisiasi kerja sama dengan industri (meski terbatas) | Minim koordinasi antara Disnaker dan dunia usaha |
| | Sasaran : Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat | Indikator Sasaran : Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | Minimalnya fasilitas dan sarana pelatihan | Tersedianya lahan dan gedung pelatihan | Anggaran daerah terbatas |
| | | | | Dukungan kebijakan revitalisasi BLK | Peralatan pelatihan usang |
| | Ketidaksiuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan industri | Ada program pelatihan kerja rutin | Minat pelatihan dari pencari kerja cukup tinggi | Kurikulum tidak relevan dengan dunia industri | Pelatihan tidak berbasis kompetensi |
| | | | | Kurangnya informasi pasar kerja | Adanya kanal informasi seperti papan pengumuman dan website Disnaker |

| Misi | Tujuan dan Sasaran | Indikator Tujuan dan Sasaran | Identifikasi Permasalahan | Faktor yang Memengaruhi | |
|------|--------------------|------------------------------|--|---|--|
| | | | | Pendukung | Penghambat |
| | | | Minimnya kerja sama antara pemerintah daerah dan dunia usaha | Terbentuknya forum komunikasi sektoral | Tidak ada insentif bagi dunia usaha untuk terlibat aktif |
| | | | | | Kepercayaan rendah antar pihak |
| | | | Proses penempatan yang lambat dan kurang efisien | Sudah ada mekanisme formal penempatan (job fair, bursa kerja) | Proses masih manual atau semi-digital |
| | | | | | Jumlah petugas penempatan kurang |
| | | | Kurangnya program penempatan untuk tenaga kerja khusus | Kesadaran inklusi mulai tumbuh di beberapa instansi | Tidak ada regulasi atau program afirmatif khusus |
| | | | | | Kurangnya pelatihan berbasis kebutuhan kelompok rentan |
| | | | Tingginya mobilitas tenaga kerja tanpa perlindungan | Ada unit pengawasan ketenagakerjaan | Lemahnya pengawasan di lapangan |
| | | | | | Banyak calo dan agen tidak resmi |
| | | | Kurang efektifnya bursa kerja dan job fair | Antusiasme masyarakat untuk mengikuti acara cukup tinggi | Promosi dan jangkauan terbatas |
| | | | | | Perusahaan kurang aktif berpartisipasi |

| Misi | Tujuan dan Sasaran | Indikator Tujuan dan Sasaran | Identifikasi Permasalahan | Faktor yang Memengaruhi | |
|------|--------------------|------------------------------|--|--|---|
| | | | | Pendukung | Penghambat |
| | | | Masih adanya perselisihan hubungan industrial (PHI) | Tersedianya lembaga mediasi di Disnaker | Minimnya pemahaman hukum ketenagakerjaan |
| | | | | | Ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha |
| | | | Belum optimalnya peran LKS Tripartit dan Serikat Pekerja | Sudah terbentuk LKS Tripartit | Minimnya pembinaan dan pelatihan |
| | | | | | Kurangnya anggaran dukungan |
| | | | Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan | Ada mekanisme pengaduan ke Disnaker | Pengawasan perusahaan kurang aktif |
| | | | | | Pekerja tidak paham hak-haknya |
| | | | Banyak perusahaan tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan | Sudah ada kewajiban regulatif | Lemahnya penegakan sanksi |
| | | | | | Kurangnya sosialisasi manfaat jaminan sosial |
| | | | Minimnya peraturan perusahaan dan PKB | Disnaker memiliki kewenangan membina PKB | Banyak perusahaan tidak memiliki serikat pekerja |
| | | | | | Perusahaan tidak memahami pentingnya PKB |

c. Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam penyusunan dokumen RPJMD yang dikemudian dijabarkan menjadi Renstra Perangkat Daerah harus mempertimbangkan telaah dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 tahun 2018 tentang Pembuatan Dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dimaktubkan bahwa KLHS RPJMD adalah analisis sistematis, menyeluruh, dan partisipatif yang menjadi dasar untuk mengintegrasikan tujuan pembangunan berkelanjutan ke dalam dokumen RPJMD. KLHS RPJMD disusun sebelum dirumuskannya RPJMD dengan fokus kajian pada pencapaian target TPB dan mengakomodir isu strategis TPB yang mencakup isu lingkungan hidup, ekonomi, sosial, serta hukum dan tata kelola. Dalam pemanfaatannya, KLHS RPJMD dapat dimanfaatkan untuk penyusunan dokumen RPJMD dan Rencana Aksi Daerah (RAD) TPB. 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 Kabupaten Lamongan dengan tugas dan fungsinya, sehingga dapat diidentifikasi tantangan serta peluang dari permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan ditinjau dari implikasi KLHS RPJMD. Berikut disajikan matriks hasil telaahan KLHS terhadap pelayanan sebagai berikut :

Tabel 2.9

Telaah KLHS terhadap Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

| Permasalahan/ Isu Strategis dalam KLHS | Implikasi terhadap Pelayanan PD | Permasalahan Pelayanan PD | Tantangan | Peluang |
|--|---|--|---|---|
| Penurunan Angka Pengangguran dan Penciptaan Lapangan Kerja Berkelanjutan | Perlunya peningkatan kualitas layanan penempatan tenaga kerja serta perluasan akses informasi pasar kerja | Keterbatasan akses informasi lowongan kerja dan distribusi tenaga kerja yang belum merata | Ketersediaan lapangan kerja yang terbatas serta ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri | Dukungan program pemerintah pusat dan provinsi dalam penciptaan lapangan kerja dan fasilitasi penyerapan tenaga kerja |
| | Perlunya optimalisasi pelayanan pelatihan vokasi, peningkatan kompetensi, serta sertifikasi tenaga kerja | Keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan serta rendahnya minat masyarakat mengikuti pelatihan | Perubahan kebutuhan industri yang cepat dan perkembangan teknologi | Kerjasama dengan Balai Latihan Kerja, lembaga pelatihan, serta dunia industri |
| | Pentingnya penguatan layanan mediasi serta pengawasan ketenagakerjaan | Tingginya potensi perselisihan hubungan industrial | Menjaga keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha | Optimalisasi forum komunikasi tripartit dan penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan |
| | Perlunya penyediaan layanan transmigrasi yang informatif, terpadu, dan berkelanjutan | Rendahnya sosialisasi program transmigrasi | Terbatasnya kuota penempatan transmigran | Dukungan lahan serta pembangunan infrastruktur di daerah tujuan transmigrasi |

| Permasalahan/ Isu Strategis dalam KLHS | Implikasi terhadap Pelayanan PD | Permasalahan Pelayanan PD | Tantangan | Peluang |
|---|--|--|---|---|
| | Pentingnya penyediaan sistem informasi pasar kerja yang akurat, terkini, dan mudah diakses | Integrasi data tenaga kerja dengan kebutuhan industri belum maksimal | Rendahnya literasi digital tenaga kerja | Perkembangan teknologi informasi dan transformasi digital di bidang ketenagakerjaan |

d. 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 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 maka dapat dirumuskan beberapa isu strategis sebagai berikut sebagaimana pada Tabel 2.10 :

Tabel 2.10 Perumusan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja

| POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANAGAN PD | PERMASALAHAN PD | ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD | ISU DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD | | | ISU STRATEGIS PD |
|---|--|--|---|---|---|---|
| | | | GLOBAL | NASIONAL | REGIONAL | |
| Jumlah Penduduk usia Produktif yang relatif besar | <ol style="list-style-type: none"> Keterbatasan akses informasi lowongan kerja dan distribusi tenaga kerja yang belum merata Keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan serta rendahnya minat masyarakat mengikuti pelatihan Tingginya potensi perselisihan hubungan industrial Rendahnya sosialisasi program transmigrasi dan terbatasnya kuota penempatan calon transmigran Integrasi data tenaga kerja dengan kebutuhan industri belum maksimal | Penurunan Angka Pengangguran dan Penciptaan Lapangan Kerja Berkelanjutan | Menerapkan prinsip-prinsip ekonomi lingkungan yang lebih baik, seperti recycling, upcycling, dan pengurangan limbah, dapat mengurangi emisi manajemen limbah dan menghemat sumber daya baru | Pengelolaan sumber daya alam menjadi isu strategis nasional karena sumber daya alam yang terbatas menghadapi tekanan dari perindustrian, perdagangan, dan eksploitasi yang semakin besar. Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam yang besar dan mempertahankan kelestarian dari kehidupan liar dan keanekaragaman hayati seharusnya menjadi perhatian dari seluruh pemangku kepentingan. Menurut data dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, degradasi lahan terjadi sekitar 1 juta hektar per tahun. | Masih terdapatnya beberapa faktor penghambat perkembangan sumber daya manusia seperti (1) masih terbatasnya akses pendidikan pada daerah-daerah terpencil dan sulit dijangkau; (2) tingginya PTM dan besarnya jumlah penduduk yang mengalami stunting dan insidensi TB; (3) pelayanan kesehatan lansia menjadi tantangan dengan tingginya penduduk lansia; dan (4) masih terdapat kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri dan dunia usaha. | <ol style="list-style-type: none"> Perlu adanya percepatan penyerapan tenaga kerja dan optimalisasi pelatihan kerja berdasarkan kebutuhan dunia kerja; Peningkatan kualitas SDM angkatan kerja agar sesuai kebutuhan industri; Tingginya jumlah PMI asal Lamongan yang membutuhkan perlindungan; |

| POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANAGAN PD | PERMASALAHAN PD | ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD | ISU DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD | | | ISU STRATEGIS PD |
|--|-----------------|---------------------------------|------------------------------------|----------|----------|---|
| | | | GLOBAL | NASIONAL | REGIONAL | |
| | | | | | | <p>4. Perlunya peningkatan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan;</p> <p>5. Perlunya penguatan sistem informasi pasar kerja yang mudah diakses masyarakat;</p> <p>6. Keterbatasan peluang penempatan transmigrasi dan pemerataan kesempatan kerja di luar daerah.</p> |

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam rangka mewujudkan perencanaan yang terintegrasi, maka Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra) harus mengacu pada Visi dan Misi Kepala Daerah serta menerjemahkan Sasaran (IKD) yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lamongan Periode 2025-2029. Hal tersebut dikarenakan Sasaran RPJMD merupakan hasil yang diharapkan oleh Kepala Daerah.

Adapun Visi Pembangunan Kabupaten Lamongan periode 2025-2029, adalah :

“Kejayaan Lamongan yang Berkelanjutan”

Visi "Kejayaan Lamongan yang Berkelanjutan" mencerminkan tekad dan komitmen Pemerintah Kabupaten Lamongan untuk mewujudkan daerah yang maju, unggul, serta dikenal luas dalam berbagai bidang, terutama sosial dan ekonomi. Kejayaan diartikan sebagai kondisi daerah yang mampu bersaing secara regional maupun nasional, ditopang oleh kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan berkarakter. Selain itu, pengelolaan potensi sumber daya alam dan pelestarian budaya lokal juga menjadi kekuatan pendorong dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Capaian tersebut diiringi oleh penyediaan layanan publik yang profesional dan responsif, sehingga masyarakat Kabupaten Lamongan tidak hanya merasakan kemajuan secara fisik dan ekonomi, tetapi juga kualitas hidup yang lebih baik secara lahir dan batin.

Sementara itu, prinsip berkelanjutan dalam visi ini menegaskan pentingnya kesinambungan pembangunan yang adil dan merata, tanpa mengabaikan kelestarian lingkungan hidup serta harmoni sosial. Kabupaten Lamongan berkomitmen membangun sistem pembangunan yang mengintegrasikan nilai-nilai agama, solidaritas, dan toleransi, sehingga masyarakat yang majemuk dapat hidup berdampingan secara damai.

Untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Lamongan 2025-2029 tersebut dapat ditempuh melalui 5 (lima) misi sebagai berikut :

Misi 1 : Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Daerah yang Inklusif Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan

- Misi 2 : Mewujudkan Daya Saing Sumber Daya Manusia yang Unggul, Berahklak dan Adaptif Terhadap Perubahan Zaman**
- Misi 3 : Mewujudkan Infrastruktur Daerah yang Mantap dan Berwawasan Lingkungan**
- Misi 4 : Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Ditengah Kehidupan Masyarakat yang Religius, Harmoni, Berbudaya dan Partisipatif Dalam Pembangunan**
- Misi 5 : Mewujudkan Reformasi Birokasi yang Berdampak Melalui Digitalisasi Manajemen Pemerintahan yang Akuntabel dan Responsif**

3.1 Tujuan dan Sasaran

Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Lamongan dan merujuk pada dokumen RPJMD, maka Misi yang dapat didukung secara langsung yakni Misi 1 **“Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Daerah yang Inklusif Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan”**. Fokus Misi 1 adalah mendorong hilirisasi sektor-sektor unggulan daerah seperti pertanian, perikanan, peternakan, industri olahan, dan pariwisata agar mampu memberikan nilai tambah yang lebih besar di dalam negeri. Sebagai upaya untuk mencapai Misi 1, maka ditetapkan tujuan pembangunannya adalah **“Pertumbuhan Ekonomi Yang Akseleratif Dan Inklusif Melalui Optimalisasi Potensi Unggulan Daerah”**. Pemahaman mengenai kerangka kinerja pembangunan Misi 1 RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 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 :



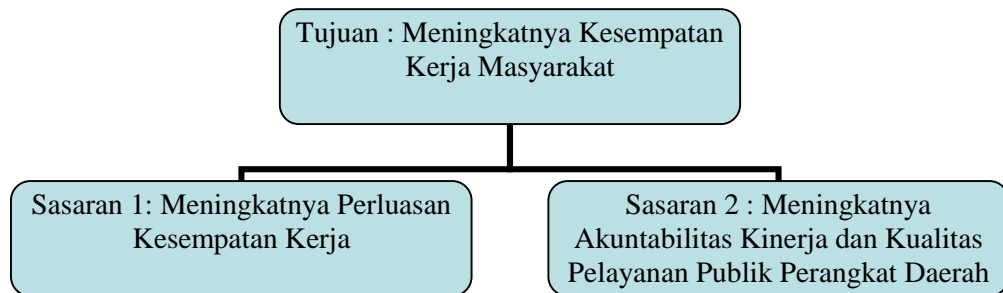
Gambar 3.1 Cascading Misi 1 RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029

Dalam penetapan tujuan perangkat daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan telah memperhatikan dan mengacu pada cascading Misi 1 RPJMD di atas. Adapun Sasaran RPJMD yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah yakni **“Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat”** dengan indikator **Prosentase Tingkat Pengangguran Terbuka**. Sehingga untuk mendukung sasaran pembangunan daerah, ditetapkan Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Kabupaten Lamongan yaitu **“Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat”**.

Tujuan pembangunan jangka menengah Perangkat Daerah dapat dicapai melalui pencapaian Sasaran Perangkat Daerah. 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 ditetapkan sasaran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja;
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Kualitas Pelayanan Publik Perangkat Daerah.

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



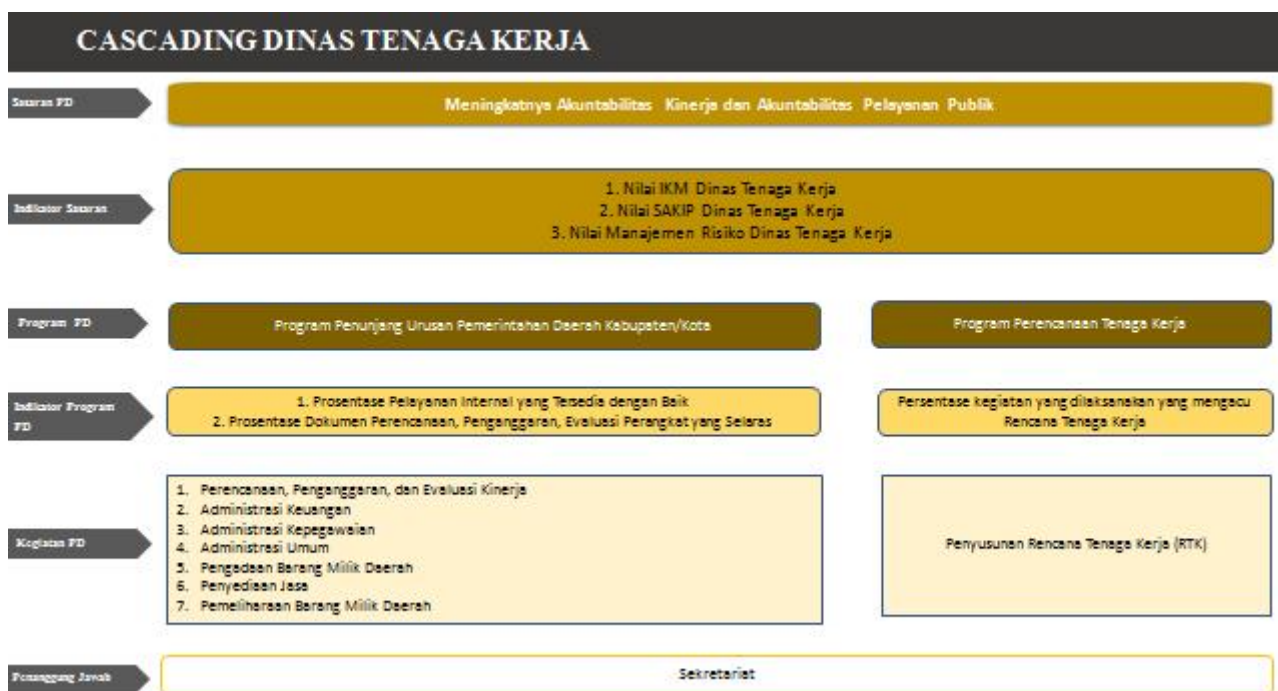
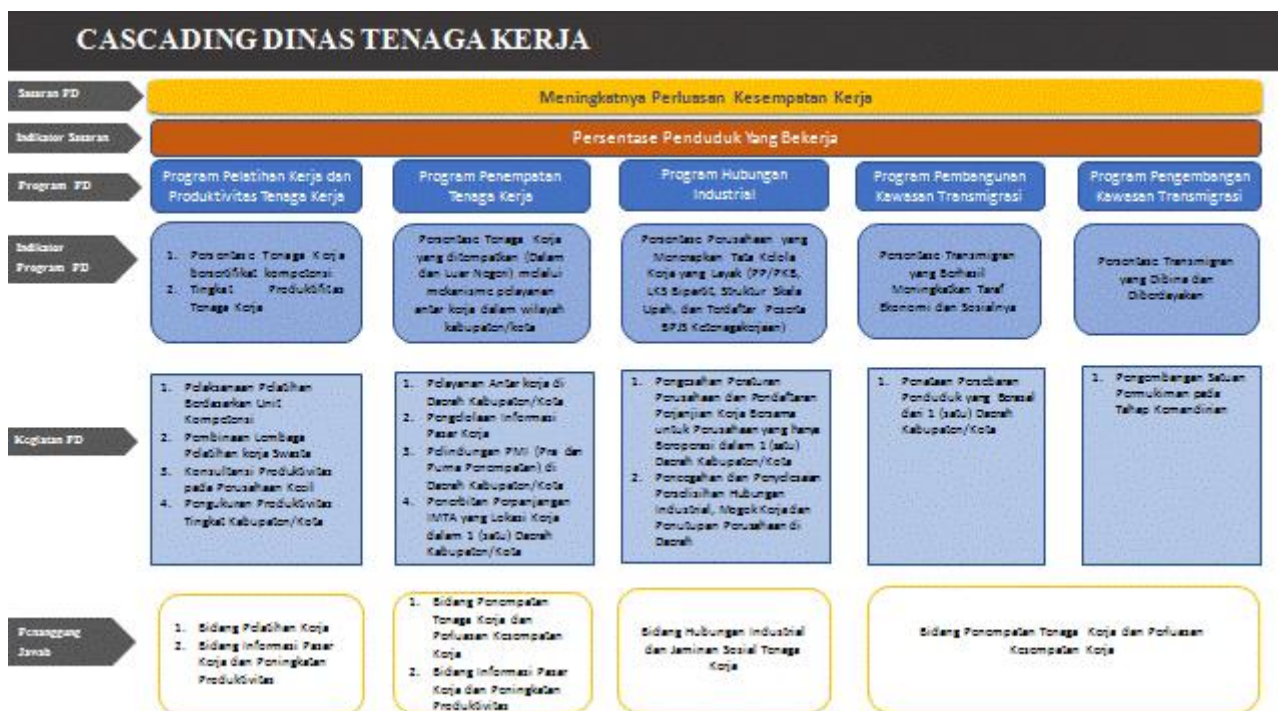
Gambar 3.2 Tujuan dan Sasaran Disnaker Tahun 2025-2029

Selanjutnya, untuk memahami hubungan dan kerangka kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029, dapat dipahami melalui kerangka cascading yang disajikan sebagai berikut :



Gambar 3.3 Cascading Renstra Disnaker Tahun 2025-2029

Untuk mengukur keselarasan pencapaian Tujuan Perangkat Daerah, dapat dilakukan penjenjangan kinerja sampai dengan level operasional. Keselarasan ini dapat digambarkan melalui kerangka cascading. Adapun Keselarasan Tujuan dan Indikator, Sasaran dan Indikator Sasaran, Program dan Indikator Program, Kegiatan dan Indikator serta penanggung jawab pelaksanaan capaian kinerja pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.4 Keselarasan Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan Pada Renstra Disnaker Tahun 2025-2029

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

Tabel 3.1 Rumusan Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| NSPK | Sasaran RPJMD | Tujuan dan Sasaran | Indikator | Satuan | Baseline 2024 | Target | | | | | |
|---|--|--|---|--------|---------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan | Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat | Tujuan: Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat | Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | % | 4,34 | 4,27 | 4,25 | 4,12 | 4,07 | 4,01 | 3,97 |
| Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2010-2025 | | | | | | | | | | | |
| Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri | | Sasaran 1: Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja | Persentase penduduk yang bekerja | % | 95,66 | 95,77 | 95,75 | 95,88 | 95,93 | 95,99 | 96,03 |

| NSPK | Sasaran RPJMD | Tujuan dan Sasaran | Indikator | Satuan | Baseline 2024 | Target | | | | | |
|---|---------------|--|--|--------|---------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah | | Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Kualitas Pelayanan Publik Perangkat Daerah | Nilai SAKIP | Nilai | 88,37 | 87,38 | 88,40 | 88,45 | 88,50 | 88,55 | 88,60 |
| Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik | | | Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) | Nilai | 87,63 | 87,64 | 87,70 | 87,75 | 87,80 | 87,85 | 87,90 |
| Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 4 Tahun 2021 tentang Manajemen Risiko di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan | | | Nilai Manajemen Risiko | Nilai | 85,82 | 85,85 | 85,93 | 85,95 | 85,96 | 86,00 | 86,05 |

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

▪ Strategi

Strategi merupakan rencana tindakan komprehensif yang dirumuskan untuk mencapai tujuan atau sasaran RPJMD dengan efektif dan efisien. Strategi yang dirumuskan seyogyanya juga mampu menjawab permasalahan pembangunan daerah yang telah dipetakan sebelumnya. Maka dari itu, dalam rangka memperoleh strategi komprehensif yang mengungkit langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran serta mampu menjawab permasalahan dan isu strategis, maka dalam penentuan alternatifnya, dilakukan analisis Strengths (Kekuatan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang) and Threats (Ancaman) atau disingkat dengan Analisis SWOT pada hasil telaah permasalahan dan isu-isu strategis yang sudah dilakukan sebelumnya.

Rumusan strategi berupa pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan dan horizon waktunya. Satu strategi dapat terhubung dengan pencapaian satu sasaran. Dalam hal beberapa sasaran bersifat inheren dengan satu tema, satu strategi dapat dirumuskan untuk mencapai gabungan beberapa sasaran tersebut.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis sebagaimana telah diuraikan pada bab terdahulu, strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mengacu pada strategi sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Lamongan tahun 2025-2029. Sasaran pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mencakup 1 (satu) strategi utama sebagai berikut :

a) **Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja serta Penguatan Perlindungan Tenaga Kerja**

Untuk mencapai sasaran meningkatnya perluasan kesempatan kerja, strategi ini diarahkan untuk peningkatan kualitas melalui pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi dan penyediaan infrastruktur Balai Latihan Kerja (BLK), perluasan kesempatan kerja melalui program padat karya dan penciptaan informasi pasar kerja, penguatan perlindungan dengan menyediakan jaminan sosial, serta menguatkan kolaborasi lintas sektor.

- **Arah Kebijakan**

Arah kebijakan merupakan pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun. Rumusan arah kebijakan merasionalkan pilihan strategi agar memiliki fokus dan sesuai dengan pengaturan pelaksanaannya. Arah kebijakan harus mampu menjabarkan misi kepala daerah terpilih dengan memperhitungkan semua potensi, peluang, kendala, serta ancaman yang mungkin timbul selama masa periode pemerintahan. Antisipasi terhadap segala kemungkinan yang muncul baik positif maupun negatif pada masa pemerintahan perlu dipersiapkan baik sifatnya menyangkut pada permasalahan maupun menjadi sarana menjawab isu strategis pada pembangunan kewilayahan.

Selain itu, arah kebijakan juga sudah seyogyanya selaras dengan strategi yang telah dipilih serta dapat termanifestasi secara konkret di masing-masing tahun. Untuk menunjang terlaksananya strategi tersebut ditetapkan beberapa arah kebijakan sebagaimana pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| SASARAN | STRATEGI | ARAH KEBIJAKAN |
|---|---|---|
| Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja | Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja serta Penguatan Perlindungan Tenaga Kerja | Peningkatan kompetensi tenaga kerja/pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan mendorong sertifikasi kompetensi untuk meningkatkan daya saing |
| | | Peningkatan kapasitas Balai Latihan Kerja (BLK) dan Kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk menambah jumlah penganggur yang dilatih |
| | | Peningkatan koordinasi dan kerjasama dengan dunia pendidikan dan pelatihan |
| | | Peningkatan fasilitasi pertemuan pencari kerja dan pengguna tenaga kerja |
| | | Pengembangan program perluasan kesempatan kerja melalui penyelenggaraan bursa kerja online dan optimalisasi sistem informasi bursa kerja yang mudah diakses oleh masyarakat |
| | | Penguatan peran mediator hubungan industrial serta forum komunikasi tripartit di daerah |
| | | Peningkatan Pemahaman Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi Perusahaan melalui Sosialisasi |
| | | Optimalisasi pola penempatan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) |
| | | Pendirian unit layanan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Disnaker serta penguatan regulasi dan advokasi PMI |
| Peningkatan fasilitasi bagi masyarakat minat transmigrasi | | |

Dalam mencapai pembangunan 5 (lima) tahun ke depan, maka strategi dan arah kebijakan yang dipilih oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan yang memiliki keterkaitan dengan tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan yang disampaikan seperti pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| Visi : Kejayaan Lamongan yang Berkelanjutan | | | | |
|--|---|---|---|-------------|
| Misi 1 : Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Daerah yang Inklusif Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan | | | | |
| Sasaran RPJMD : Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat | | | | |
| Tujuan PD | Sasaran PD | Strategi | Arah Kebijakan Renstra PD | Ket. |
| Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat | Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja | Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja serta Penguatan Perlindungan Tenaga Kerja | Peningkatan kompetensi tenaga kerja/ pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan mendorong sertifikasi kompetensi untuk meningkatkan daya saing | |
| | | | Peningkatan kapasitas Balai Latihan Kerja (BLK) dan Kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk menambah jumlah penganggur yang dilatih | |
| | | | Peningkatan koordinasi dan kerjasama dengan dunia pendidikan dan pelatihan | |
| | | | Peningkatan fasilitasi pertemuan pencari kerja dan pengguna tenaga kerja | |
| | | | Pengembangan program perluasan kesempatan kerja melalui penyelenggaraan bursa kerja online dan optimalisasi sistem informasi bursa kerja yang mudah diakses oleh masyarakat | |
| | | | Penguatan peran mediator hubungan industrial serta forum komunikasi tripartit di daerah | |
| | | | Peningkatan Pemahaman Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi Perusahaan melalui Sosialisasi | |
| | | | Optimalisasi pola penempatan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) | |
| | | | Pendirian unit layanan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Disnaker serta penguatan regulasi dan advokasi PMI | |
| | | Peningkatan fasilitasi bagi masyarakat minat transmigrasi | | |

Periode Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan ditetapkan tahun 2025-2029. Namun, tahapan arah kebijakan yang digunakan dalam dokumen ini mencakup rentang waktu tahun 2026 sampai dengan 2030. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa tahun 2030 merupakan masa transisi menuju periode pembangunan berikutnya, sehingga arah kebijakan yang tertuang tetap relevan dan dapat dijadikan pedoman. Arah kebijakan yang telah ditetapkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mengacu pada strategi dan arah kebijakan dalam RPJMD Kabupaten Lamongan selama periode lima tahun yang akan datang. Keterkaitan arah kebijakan yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dengan kebijakan dalam RPJMD Kabupaten Lamongan tersebut akan diuraikan sebagaimana Tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4 Linieritas Operasional NSPK dan Arah Kebijakan RPJMD dengan Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| No. | Operasional NSPK | Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Lamongan | Arah Kebijakan Renstra PD | Pentahapan Arah Kebijakan RPJMD yang Terkait Renstra PD | | | | |
|-----|---------------------|---|---|---|------|------|------|------|
| | | | | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| 1. | Urusan Tenaga Kerja | Penguatan riset terkait sektor-sektor ekonomi produktif, antara lain melalui pengembangan kapasitas dan kapabilitas researcher, peningkatan pembiayaan riset sektor-sektor ekonomi produktif, serta penguatan kolaborasi riset sektor-sektor ekonomi produktif antara pemerintah, dunia akademik, Dunia Usaha dan Dunia Industri, masyarakat; | Peningkatan kompetensi tenaga kerja/pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan mendorong sertifikasi kompetensi untuk meningkatkan daya saing | | | | | |
| | | | Peningkatan kapasitas Balai Latihan Kerja (BLK) dan Kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk menambah jumlah penganggur yang dilatih | | | | | |
| | | | Peningkatan koordinasi dan kerjasama dengan dunia pendidikan dan pelatihan | | | | | |
| | | | Peningkatan fasilitasi pertemuan pencari kerja dan pengguna tenaga kerja | | | | | |
| | | | Pengembangan program perluasan kesempatan kerja melalui penyelenggaraan bursa kerja online dan optimalisasi sistem informasi bursa kerja yang mudah diakses oleh masyarakat | | | | | |

| No. | Operasional NSPK | Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Lamongan | Arah Kebijakan Renstra PD | Pentahapan Arah Kebijakan RPJMD yang Terkait Renstra PD | | | | |
|-----|---------------------|---|--|---|------|------|------|------|
| | | | | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| | | | Penguatan peran mediator hubungan industrial serta forum komunikasi tripartit di daerah | | | | | |
| | | | Peningkatan Pemahaman Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi Perusahaan melalui Sosialisasi | | | | | |
| | | | Optimalisasi pola penempatan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) | | | | | |
| | | | Pendirian unit layanan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Disnaker serta penguatan regulasi dan advokasi PMI | | | | | |
| 2. | Urusan Transmigrasi | | Peningkatan fasilitasi bagi masyarakat minat transmigrasi | | | | | |

Berdasarkan strategi dan arah kebijakan pencapaian sasaran yang telah dirumuskan di atas, maka selanjutnya dilakukan penahapan secara periodik untuk mengimplementasikan strategi tersebut. Adapun penahapan yang akan dilakukan diuraikan pada Tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5 Matrik Penahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| TAHAP I (2026) | TAHAP II (2027) | TAHAP III (2028) | TAHAP IV (2029) | TAHAP V (2030) |
|-------------------------------------|---|--|---|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| Peningkatan kompetensi tenaga kerja | Pengembangan program perluasan kesempatan kerja | Peningkatan produktifitas tenaga kerja | Penguatan peran perlindungan tenaga kerja | Pemantapan peran pemerintah daerah dan dunia usaha dalam mempersiapkan tenaga kerja dalam menghadapi transformasi digital |

▪ **Penerjemahan Program Prioritas Pembangunan**

Program prioritas merupakan wujud nyata dari visi-misi Kepala Daerah dalam bentuk kebijakan pembangunan yang dapat diimplementasikan. Secara substansial, program prioritas merupakan turunan langsung dari janji-janji kampanye Kepala Daerah terpilih. Janji tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam strategi, kebijakan, kegiatan, atau program sesuai dengan nomenklatur yang diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2820 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klarifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan.

Setelah merumuskan strategi dan arah kebijakan yang berisi serangkaian rencana tindakan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, berikutnya adalah menerjemahkan janji politis Kepala Daerah terpilih dengan program prioritas pembangunan daerah, serta sinkronisasi program politis tersebut dengan fokus program pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten. Adapun matrik linieritas antara program politis Kepala Daerah sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 dengan program nomenklatur berserta urusan, dapat diuraikan pada Tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6 Linieritas Program Politis Kepala Daerah terhadap Nomenklatur

| No. | Program Politis Kepala Daerah | Fokus Program Politis | Program Nomenklatur | Fokus Program PD | Urusan Pengampu |
|-----|-------------------------------|--|---|--|-----------------|
| 1. | Young Entrepreneur Success | Untuk perluasan kesempatan kerja dan menumbuhkan minat generasi muda terhadap penciptaan lapangan kerja (wirausaha baru) | Program Penempatan Tenaga Kerja Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | Peningkatan Kesempatan Kerja melalui Job Market Fair Offline dan Online Peningkatan Kapasitas melalui Pelatihan | Tenaga Kerja |

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan serta Pendanaan

Berdasarkan strategi dan kebijakan, selanjutnya ditetapkan sejumlah program prioritas yang akan dilaksanakan sesuai dengan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Lamongan sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui perwujudan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Berdasarkan kerangka logis perencanaan, untuk mencapai tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan, dilakukan perumusan outcome dan output yang kemudian dicapai melalui pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan. Penentuan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan ini berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Adapun hasil pemetaan adalah sebagaimana berikut :

Tabel 4.1 Rumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|--|--|---|---|---|--|--|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| 2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja | | | | | | | |
| - Meningkatkan Kesempatan Kerja Masyarakat | Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat | Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja | Meningkatnya produktivitas tenaga kerja | | Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (%) | | |
| | | | | | Persentase penduduk yang bekerja (%) | | |
| | | | | | Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi (%) | 2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA | |
| | | | | | Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja (%) | 2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA | |
| | | | | Terlaksananya pelatihan yang bersertifikat kompetensi | Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit) | 2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | |
| | | | | | Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang) | 2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | |
| | | | | | Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang) | 2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi | |
| | | | | | Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit) | 2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota | |
| | | | | Tersedianya LPK yang terakreditasi | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga) | 2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | |
| | | | | | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga) | 2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---|--|---|---|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | | Terlaksananya produktivitas SDM perusahaan yang meningkat | Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan) | 2.07.03.2.04 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil | |
| | | | | | Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan) | 2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil | |
| | | | | Terlaksananya perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktifitas | Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen) | 2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen) | 2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja | |
| | | | Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi | | Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) (%) | 2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | |
| | | | | Terlaksananya Perusahaan yang menerapkan UU bidang ketenagakerjaan | Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan) | 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 Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan) | 2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|---|---|---|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | | | Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan) | 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 Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan) | 2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan | |
| | | | | | Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan) | 2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan | |
| | | | | | Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan) | 2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan | |
| | | | | Terlaksananya penyelesaian perselisihan kerja | Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja) | 2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga) | 2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara) | 2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|--|---------------|----------------|----------------|---------------|--|--|-------------|
| <i>(01)</i> | <i>(02)</i> | <i>(03)</i> | <i>(04)</i> | <i>(05)</i> | <i>(06)</i> | <i>(07)</i> | <i>(08)</i> |
| | | | | | Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara) | 2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang) | 2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara) | 2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara) | 2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja) | 2.07.05.2.02.0003 - Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi | |
| | | | | | Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga) | 2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang) | 2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---|--------|---|--|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | Terkelolanya Informasi Tenaga Kerja | | Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja (%) | 2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA | |
| | | | Tersusunnya dokumen Rencana Tenaga Kerja | | Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen) | 2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) | |
| | | | | | Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang) | 2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) | |
| | | | | | Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen) | 2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro | |
| | | | | | Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang) | 2.07.02.2.01.0003 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro | |
| | | | Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja | | Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota (%) | 2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | |
| | | | Terlaksananya pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten | | Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD (Orang) | 2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang) | 2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang) | 2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang) | 2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|--|---|--|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | | | Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang) | 2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan | |
| | | | | | Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang) | 2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja | |
| | | | | Terlaksananya pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja | Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen) | 2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | |
| | | | | | Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang) | 2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | |
| | | | | | Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang) | 2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | |
| | | | | | Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen) | 2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online | |
| | | | | | Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang) | 2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online | |
| | | | | | Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang) | 2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|--|--|---|--|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | | Terlaksananya CPMI dan PMI Purna yang dilindungi | Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang) | 2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang) | 2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang) | 2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang) | 2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) | |
| | | | | | Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang) | 2.07.04.2.04.0002 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran | |
| | | | | | Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang) | 2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan | |
| | | | Meningkatnya kualitas pembangunan kawasan transmigrasi | | Persentase Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya (%) | 3.32.03 - PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI | |
| | | | | Terlaksananya calon transmigran yang ditempatkan | Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal yang Mendapatkan Penyuluhan (Orang) | 3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi) | 3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---|--|---|--|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | | | Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga) | 3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga) | 3.32.03.2.01.0004 - Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | |
| | | | | | Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal yang Mendapatkan Penyuluhan (Orang) | 3.32.03.2.01.0010 - Penyuluhan Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal | |
| | | | | | Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi) | 3.32.03.2.01.0020 - Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi | |
| | | | Meningkatnya Pemberdayaan dan Kapasitas Transmigran dalam Pengembangan Kawasan Transmigrasi | | Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan (Persentase) | 3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI | |
| | | | | Terlaksananya transmigran yang ditempatkan | Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga) | 3.32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian | |
| | | | | | Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga) | 3.32.04.2.01.0001 - Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman4 | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. | |
|-------------------------------------|--------|---|---|--------|--|--|---|--|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | |
| | | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Akuntabilitas Pelayanan Publik | | | Nilai Sakip Perangkat Daerah (Nilai) | | | |
| | | | | | IKM Perangkat Daerah (Nilai) | | | |
| | | | | | Nilai Manajemen Risiko (Nilai) | | | |
| | | | Meningkatnya Kualitas Manajemen Internal Perangkat Daerah | | | Persentase Pelayanan Internal Yang Tersedia Dengan Baik (%) | 2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | |
| | | | | | | Persentase Dokumen Perencanaan, Penganggaran Dan Evaluasi Yang Selaras Dan Berkualitas (%) | 2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | |
| | | | Tersusunnya Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Tepat Waktu | | | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen) | 2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | |
| | | | | | | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan) | 2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | |
| | | | | | | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan) | 2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | |
| | | | | | | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen) | 2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | |
| | | | | | | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan) | 2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | |
| | | | | | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan) | 2.07.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|---|--|---|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | | Tersedianya Laporan Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan) | 2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | |
| | | | | | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan) | 2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | |
| | | | | | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan) | 2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | |
| | | | | | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan) | 2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | |
| | | | | | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan) | 2.07.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | |
| | | | | | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan) | 2.07.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD | |
| | | | | Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang) | 2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | |
| | | | | | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket) | 2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|--|--|--|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | | | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket) | 2.07.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | |
| | | | | | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang) | 2.07.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | |
| | | | | Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Umum Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen) | 2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah | |
| | | | | | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan) | 2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah | |
| | | | | | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket) | 2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah | |
| | | | | | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket) | 2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah | |
| | | | | | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket) | 2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah | |
| | | | | | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket) | 2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | |
| | | | | | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket) | 2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor | |
| | | | | | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket) | 2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | |
| | | | | | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen) | 2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|---|--|---|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | | | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan) | 2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | |
| | | | | Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Perangkat Daerah | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit) | 2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | |
| | | | | | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit) | 2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | |
| | | | | | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit) | 2.07.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel | |
| | | | | | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit) | 2.07.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | |
| | | | | Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan) | 2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| | | | | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan) | 2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| | | | | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan) | 2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| | | | | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan) | 2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | |
| | | | | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan) | 2.07.01.2.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | |

| NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN | TUJUAN | SASARAN | OUTCOME | OUTPUT | INDIKATOR | PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN | KET. |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|--|---|---|------|
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) |
| | | | | | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan) | 2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | |
| | | | | Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Perangkat Daerah | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit) | 2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| | | | | | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit) | 2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| | | | | | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit) | 2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | |
| | | | | | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit) | 2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | |
| | | | | | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit) | 2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | |
| | | | | | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit) | 2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | |

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, program dan kegiatan tersebut dimaksudkan pula sebagai program kerja dan rencana kerja yang akan datang yang digunakan sebagai pedoman operasional. Rencana Program, kegiatan dan sub kegiatan serta pendanaan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|--|---------------------|---------------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA | | | | 9.971.536.322 | | 9.975.752.811 | | 9.975.752.811 | | 9.975.752.811 | | 9.975.752.811 | | |
| 2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA | | | | 5.787.148.922 | | 5.789.596.033 | | 5.789.596.033 | | 5.789.596.033 | | 5.789.596.033 | | |
| Meningkatnya Kualitas Manajemen Internal Perangkat Daerah | Persentase Pelayanan Internal Yang Tersedia Dengan Baik (%) | 100 | 100 | 5.787.148.922 | 100 | 5.789.596.033 | 100 | 5.789.596.033 | 100 | 5.789.596.033 | 100 | 5.789.596.033 | 2.07.3.32.0.00 .11.0000 - Dinas Tenaga Kerja | |
| | Persentase Dokumen Perencanaan, Penganggaran Dan Evaluasi Yang Selaras Dan Berkualitas (%) | 100 | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | | | |
| 2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | | | 28.571.500 | | 30.371.500 | | 30.371.500 | | 30.371.500 | | 30.371.500 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|--|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Tersusunnya Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Tepat Waktu | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan) | 4 | 4 | 28.571.500 | 4 | 30.371.500 | 4 | 30.371.500 | 4 | 30.371.500 | 4 | 30.371.500 | | |
| | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen) | 4 | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | | |
| | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan) | 4 | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | | |
| 2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | | | | 6.420.000 | | 7.320.000 | | 7.320.000 | | 7.320.000 | | 7.320.000 | | |
| Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen) | 4 | 4 | 6.420.000 | 4 | 7.320.000 | 4 | 7.320.000 | 4 | 7.320.000 | 4 | 7.320.000 | | |
| 2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | | | | 7.823.900 | | 8.123.900 | | 8.123.900 | | 8.123.900 | | 8.123.900 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|--|---------------------|---------------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan) | 4 | 4 | 7.823.900 | 4 | 8.123.900 | 4 | 8.123.900 | 4 | 8.123.900 | 4 | 8.123.900 | | |
| 2.07.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | | | | 14.327.600 | | 14.927.600 | | 14.927.600 | | 14.927.600 | | 14.927.600 | | |
| Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan) | 4 | 4 | 14.327.600 | 4 | 14.927.600 | 4 | 14.927.600 | 4 | 14.927.600 | 4 | 14.927.600 | | |
| 2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | | | | 4.747.730.420 | | 4.747.730.420 | | 4.747.730.420 | | 4.747.730.420 | | 4.747.730.420 | | |
| Tersedianya Laporan Keuangan Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan) | 1 | 1 | 4.747.730.420 | 1 | 4.747.730.420 | 1 | 4.747.730.420 | 1 | 4.747.730.420 | 1 | 4.747.730.420 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|---|---------------------|---------------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/S emesteran SKPD (Laporan) | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan) | 30 | 50 | | 50 | | 50 | | 50 | | 50 | | | |
| 2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | | | | 4.727.730.420 | | 4.727.730.420 | | 4.727.730.420 | | 4.727.730.420 | | 4.727.730.420 | | |
| Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan) | 30 | 50 | 4.727.730.420 | 50 | 4.727.730.420 | 50 | 4.727.730.420 | 50 | 4.727.730.420 | 50 | 4.727.730.420 | | |
| 2.07.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | | | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | |
| Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan) | 1 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|--|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.01.2.02.0007 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD | | | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | |
| Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan) | Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan) | 1 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | | |
| 2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | | | | 15.000.000 | | 15.000.000 | | 15.000.000 | | 15.000.000 | | 15.000.000 | | |
| Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket) | - | 65 | 15.000.000 | 65 | 15.000.000 | 65 | 15.000.000 | 65 | 15.000.000 | 65 | 15.000.000 | | |
| | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang) | 25 | 25 | | 25 | | 25 | | 25 | | 25 | | | |
| 2.07.01.2.05.0002 - Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | | | | 15.000.000 | | 0 | | 15.000.000 | | 0 | | 15.000.000 | | |
| Tersedianya Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan | Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan (Paket) | - | 65 | 15.000.000 | 65 | 0 | 65 | 15.000.000 | 65 | 0 | 65 | 15.000.000 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|--|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | | | | 0 | | 15.000.000 | | 0 | | 15.000.000 | | 0 | | |
| Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang) | 25 | 25 | 0 | 25 | 15.000.000 | 25 | 0 | 25 | 15.000.000 | 25 | 0 | | |
| 2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah | | | | 63.755.400 | | 63.755.400 | | 63.755.400 | | 63.755.400 | | 63.755.400 | | |
| Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Umum Perangkat Daerah | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket) | 5 | 5 | 63.755.400 | 5 | 63.755.400 | | 63.755.400 | 5 | 63.755.400 | 5 | 63.755.400 | | |
| | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket) | 17 | 17 | | 17 | | 17 | | 17 | | 17 | | | |
| | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket) | 25 | 25 | | 25 | | 25 | | 25 | | 25 | | | |
| | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan) | 20 | 18 | | 18 | | 18 | | 18 | | 18 | | | |
| | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen) | 2 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|--|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | | | | 13.426.000 | | 13.426.000 | | 13.426.000 | | 13.426.000 | | 13.426.000 | | |
| Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket) | 17 | 17 | 13.426.000 | 17 | 13.426.000 | 17 | 13.426.000 | 17 | 13.426.000 | 17 | 13.426.000 | | |
| 2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor | | | | 15.284.000 | | 15.284.000 | | 15.284.000 | | 15.284.000 | | 15.284.000 | | |
| Tersedianya Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket) | 25 | 25 | 15.284.000 | 25 | 15.284.000 | 25 | 15.284.000 | 25 | 15.284.000 | 25 | 15.284.000 | | |
| 2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | | | | 4.505.400 | | 4.505.400 | | 4.505.400 | | 4.505.400 | | 4.505.400 | | |
| Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket) | 5 | 5 | 4.505.400 | 5 | 4.505.400 | | 4.505.400 | 5 | 4.505.400 | 5 | 4.505.400 | | |
| 2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | | | | 15.000.000 | | 15.000.000 | | 15.000.000 | | 15.000.000 | | 15.000.000 | | |
| Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen) | 2 | 2 | 15.000.000 | 2 | 15.000.000 | 2 | 15.000.000 | 2 | 15.000.000 | 2 | 15.000.000 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|---|---------------------|---------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | | | | 15.540.000 | | 15.540.000 | | 15.540.000 | | 15.540.000 | | 15.540.000 | | |
| Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan) | 20 | 18 | 15.540.000 | 18 | 15.540.000 | 18 | 15.540.000 | 18 | 15.540.000 | 18 | 15.540.000 | | |
| 2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | | | | 12.443.600 | | 12.443.600 | | 12.443.600 | | 12.443.600 | | 12.443.600 | | |
| Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Perangkat Daerah | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit) | 5 | 2 | 12.443.600 | 2 | 12.443.600 | 2 | 12.443.600 | 2 | 12.443.600 | 2 | 12.443.600 | | |
| | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit) | 2 | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | | |
| 2.07.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel | | | | 4.329.200 | | 4.329.200 | | 4.329.200 | | 4.329.200 | | 4.329.200 | | |
| Tersedianya Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit) | 5 | 2 | 4.329.200 | 2 | 4.329.200 | 2 | 4.329.200 | 2 | 4.329.200 | 2 | 4.329.200 | | |
| 2.07.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | | | | 8.114.400 | | 8.114.400 | | 8.114.400 | | 8.114.400 | | 8.114.400 | | |
| Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit) | 2 | 3 | 8.114.400 | 3 | 8.114.400 | 3 | 8.114.400 | 3 | 8.114.400 | 3 | 8.114.400 | | |
| 2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | | | | 810.637.302 | | 810.637.302 | | 810.637.302 | | 810.637.302 | | 810.637.302 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|--|---------------------|---------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Terlaksananya Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan) | 53 | 53 | 810.637.302 | 53 | 810.637.302 | 53 | 810.637.302 | 53 | 810.637.302 | 53 | 810.637.302 | | |
| | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan) | 3 | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | | |
| | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan) | 14 | 14 | | 14 | | 14 | | 14 | | 14 | | | |
| 2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | | | | 306.215.090 | | 306.215.090 | | 306.215.090 | | 306.215.090 | | 306.215.090 | | |
| Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan) | 3 | 3 | 306.215.090 | 3 | 306.215.090 | 3 | 306.215.090 | 3 | 306.215.090 | 3 | 306.215.090 | | |
| 2.07.01.2.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | | | | 22.902.000 | | 22.902.000 | | 22.902.000 | | 22.902.000 | | 22.902.000 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|---|---------------------|---------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan) | 53 | 53 | 22.902.000 | 53 | 22.902.000 | 53 | 22.902.000 | 53 | 22.902.000 | 53 | 22.902.000 | | |
| 2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | | | | 481.520.212 | | 481.520.212 | | 481.520.212 | | 481.520.212 | | 481.520.212 | | |
| Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan) | 14 | 14 | 481.520.212 | 14 | 481.520.212 | 14 | 481.520.212 | 14 | 481.520.212 | 14 | 481.520.212 | | |
| 2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | | | | 109.010.700 | | 109.657.811 | | 109.657.811 | | 109.657.811 | | 109.657.811 | | |
| Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Perangkat Daerah | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit) | 2 | 2 | 109.010.700 | 2 | 109.657.811 | 2 | 109.657.811 | 2 | 109.657.811 | 2 | 109.657.811 | | |
| | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit) | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|---|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit) | 24 | 24 | | 24 | | 24 | | 24 | | 24 | | | |
| 2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | | | | 57.646.500 | | 57.646.500 | | 57.646.500 | | 57.646.500 | | 57.646.500 | | |
| Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit) | 2 | 2 | 57.646.500 | 2 | 57.646.500 | 2 | 57.646.500 | 2 | 57.646.500 | 2 | 57.646.500 | | |
| 2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | | | | 17.877.600 | | 17.877.600 | | 17.877.600 | | 17.877.600 | | 17.877.600 | | |
| Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit) | 24 | 24 | 17.877.600 | 24 | 17.877.600 | 24 | 17.877.600 | 24 | 17.877.600 | 24 | 17.877.600 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|---|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|---|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | | | | 33.486.600 | | 34.133.711 | | 34.133.711 | | 34.133.711 | | 34.133.711 | | |
| Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit) | 1 | 1 | 33.486.600 | 1 | 34.133.711 | 1 | 34.133.711 | 1 | 34.133.711 | 1 | 34.133.711 | | |
| 2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA | | | | 7.380.100 | | 7.383.220 | | 7.383.220 | | 7.383.220 | | 7.383.220 | | |
| Terkelolanya Informasi Tenaga Kerja | Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja (%) | 100 | 100 | 7.380.100 | 100 | 7.383.220 | 100 | 7.383.220 | 100 | 7.383.220 | 100 | 7.383.220 | 2.07.3.32.0.00.11.0000 - Dinas Tenaga Kerja | |
| 2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) | | | | 7.380.100 | | 7.383.220 | | 7.383.220 | | 7.383.220 | | 7.383.220 | | |
| Tersusunnya dokumen Rencana Tenaga Kerja | Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen) | 1 | 1 | 7.380.100 | 1 | 7.383.220 | 1 | 7.383.220 | 1 | 7.383.220 | 1 | 7.383.220 | | |
| | Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang) | 25 | 25 | | 25 | | 25 | | 25 | | 25 | | | |
| 2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro | | | | 0 | | 0 | | 7.383.220 | | 7.383.220 | | 7.383.220 | | |
| Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro | Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen) | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 7.383.220 | 1 | 7.383.220 | 1 | 7.383.220 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|--|---------------------|---------------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.02.2.01.0003 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro | | | | 7.380.100 | | 7.383.220 | | 0 | | 0 | | 0 | | |
| Terlaksananya fasilitasi penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro | Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang) | 25 | 25 | 7.380.100 | 25 | 7.383.220 | 25 | 0 | 25 | 0 | 25 | 0 | | |
| 2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA | | | | 1.041.738.200 | | 1.042.178.701 | | 1.042.178.701 | | 1.042.178.701 | | 1.042.178.701 | | |
| Meningkatnya produktivitas tenaga kerja | Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi (%) | 3,17 | 3,28 | 1.041.738.200 | 3,35 | 1.042.178.701 | 3,41 | 1.042.178.701 | 3,47 | 1.042.178.701 | 3,53 | 1.042.178.701 | 2.07.3.32.0.00 .11.0000 - Dinas Tenaga Kerja | |
| | Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja (Juta Rupiah/Tenaga Kerja) | 40.623 | 41.871 | | 42.651 | | 43.519 | | 44.354 | | 45.220 | | | |
| 2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | | | | 1.006.691.000 | | 1.007.131.501 | | 1.007.131.501 | | 1.007.131.501 | | 1.007.131.501 | | |
| Terlaksananya pelatihan yang bersertifikat kompetensi | Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang) | 160 | 160 | 1.006.691.000 | 160 | 1.007.131.501 | 160 | 1.007.131.501 | 160 | 1.007.131.501 | 160 | 1.007.131.501 | | |
| | Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit) | 3 | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|--|---------------------|---------------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi | | | | 1.000.000.000 | | 1.000.000.000 | | 1.000.000.000 | | 1.000.000.000 | | 1.000.000.000 | | |
| Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi | Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang) | 160 | 160 | 1.000.000.000 | 160 | 1.000.000.000 | 160 | 1.000.000.000 | 160 | 1.000.000.000 | 160 | 1.000.000.000 | | |
| 2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota | | | | 6.691.000 | | 7.131.501 | | 7.131.501 | | 7.131.501 | | 7.131.501 | | |
| Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota | Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit) | 3 | 2 | 6.691.000 | 2 | 7.131.501 | 2 | 7.131.501 | 2 | 7.131.501 | 2 | 7.131.501 | | |
| 2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | | | | 8.030.200 | | 8.030.200 | | 8.030.200 | | 8.030.200 | | 8.030.200 | | |
| Tersedianya LPK yang terakreditasi | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga) | 31 | 31 | 8.030.200 | 31 | 8.030.200 | 31 | 8.030.200 | 31 | 8.030.200 | 31 | 8.030.200 | | |
| 2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | | | | 8.030.200 | | 8.030.200 | | 8.030.200 | | 8.030.200 | | 8.030.200 | | |
| Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga) | 31 | 31 | 8.030.200 | 31 | 8.030.200 | 31 | 8.030.200 | 31 | 8.030.200 | 31 | 8.030.200 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|---|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.03.2.04 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil | | | | 11.883.000 | | 11.883.000 | | 11.883.000 | | 11.883.000 | | 11.883.000 | | |
| Terlaksananya produktivitas SDM perusahaan yang meningkat | Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan) | 10 | 10 | 11.883.000 | 10 | 11.883.000 | 10 | 11.883.000 | 10 | 11.883.000 | 10 | 11.883.000 | | |
| 2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil | | | | 11.883.000 | | 11.883.000 | | 11.883.000 | | 11.883.000 | | 11.883.000 | | |
| Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil | Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan) | 10 | 10 | 11.883.000 | 10 | 11.883.000 | 10 | 11.883.000 | 10 | 11.883.000 | 10 | 11.883.000 | | |
| 2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota | | | | 15.134.000 | | 15.134.000 | | 15.134.000 | | 15.134.000 | | 15.134.000 | | |
| Terlaksananya perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas | Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen) | 1 | 1 | 15.134.000 | 1 | 15.134.000 | 1 | 15.134.000 | 1 | 15.134.000 | 1 | 15.134.000 | | |
| 2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja | | | | 15.134.000 | | 15.134.000 | | 15.134.000 | | 15.134.000 | | 15.134.000 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|---|---------------------|---------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja | Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen) | 1 | 1 | 15.134.000 | 1 | 15.134.000 | 1 | 15.134.000 | 1 | 15.134.000 | 1 | 15.134.000 | | |
| 2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | | | | 255.997.500 | | 256.105.745 | | 256.105.745 | | 256.105.745 | | 256.105.745 | | |
| Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja | Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota (%) | 75,15 | 76,2 | 255.997.500 | 76,25 | 256.105.745 | 76,3 | 256.105.745 | 76,35 | 256.105.745 | 76,4 | 256.105.745 | 2.07.3.32.0.00 .11.0000 - Dinas Tenaga Kerja | |
| 2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota | | | | 38.242.700 | | 38.242.700 | | 38.242.700 | | 38.242.700 | | 38.242.700 | | |
| Terlaksananya pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten | Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang) | 20 | 20 | 38.242.700 | 20 | 38.242.700 | 20 | 38.242.700 | 20 | 38.242.700 | 20 | 38.242.700 | | |
| | Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang) | 1.848 | 1.853 | | 1.860 | | 1.865 | | 1.872 | | 1.880 | | | |
| | Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD (Orang) | 15 | 15 | | 15 | | 15 | | 15 | | 15 | | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|--|---------------------|---------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja | | | | 16.768.100 | | 16.768.100 | | 16.768.100 | | 16.768.100 | | 16.768.100 | | |
| Terwujudnya Pelayanan antar Kerja | Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang) | 1.848 | 1.853 | 16.768.100 | 1.860 | 16.768.100 | 1.865 | 16.768.100 | 1.872 | 16.768.100 | 1.880 | 16.768.100 | | |
| 2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan | | | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | 10.000.000 | | |
| Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan | Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang) | 15 | 15 | 10.000.000 | 15 | 10.000.000 | 15 | 10.000.000 | 15 | 10.000.000 | 15 | 10.000.000 | | |
| 2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja | | | | 11.474.600 | | 11.474.600 | | 11.474.600 | | 11.474.600 | | 11.474.600 | | |
| Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja | Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang) | 20 | 20 | 11.474.600 | 20 | 11.474.600 | 20 | 11.474.600 | 20 | 11.474.600 | 20 | 11.474.600 | | |
| 2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | | | | 117.754.800 | | 117.863.045 | | 117.863.045 | | 117.863.045 | | 117.863.045 | | |
| Terlaksananya pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja | Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang) | 1.179 | 1.179 | 117.754.800 | 1.179 | 117.863.045 | 1.179 | 117.863.045 | 1.179 | 117.863.045 | 1.179 | 117.863.045 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|---|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| | Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen) | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| | Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang) | 25 | 25 | | 25 | | 25 | | 25 | | 25 | | | |
| 2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online | | | | 50.000.000 | | 50.000.000 | | 50.000.000 | | 50.000.000 | | 50.000.000 | | |
| Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online | Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen) | 1 | 1 | 50.000.000 | 1 | 50.000.000 | 1 | 50.000.000 | 1 | 50.000.000 | 1 | 50.000.000 | | |
| 2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online | | | | 17.754.800 | | 17.863.045 | | 17.863.045 | | 17.863.045 | | 17.863.045 | | |
| Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online | Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang) | 25 | 25 | 17.754.800 | 25 | 17.863.045 | 25 | 17.863.045 | 25 | 17.863.045 | 25 | 17.863.045 | | |
| 2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja | | | | 50.000.000 | | 50.000.000 | | 50.000.000 | | 50.000.000 | | 50.000.000 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|---|---------------------|---------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja | Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang) | 1.179 | 1.179 | 50.000.000 | 1.179 | 50.000.000 | 1.179 | 50.000.000 | 1.179 | 50.000.000 | 1.179 | 50.000.000 | | |
| 2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota | | | | 100.000.000 | | 100.000.000 | | 100.000.000 | | 100.000.000 | | 100.000.000 | | |
| Terlaksananya CPMI dan PMI Purna yang dilindungi | Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang) | 20 | 22 | 100.000.000 | 24 | 100.000.000 | 26 | 100.000.000 | 28 | 100.000.000 | 30 | 100.000.000 | | |
| | Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang) | 20 | 22 | | 24 | | 26 | | 28 | | 30 | | | |
| | Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang) | 493 | 500 | | 505 | | 510 | | 515 | | 520 | | | |
| 2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) | | | | 32.000.000 | | 32.000.000 | | 32.000.000 | | 32.000.000 | | 32.000.000 | | |
| Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran | Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang) | 20 | 22 | 32.000.000 | 24 | 32.000.000 | 26 | 32.000.000 | 28 | 32.000.000 | 30 | 32.000.000 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|--|---------------------|---------------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.07.04.2.04.0002 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran | | | | 36.000.000 | | 36.000.000 | | 36.000.000 | | 36.000.000 | | 36.000.000 | | |
| Tersedianya Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran | Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang) | 493 | 500 | 36.000.000 | 505 | 36.000.000 | 510 | 36.000.000 | 515 | 36.000.000 | 520 | 36.000.000 | | |
| 2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan | | | | 32.000.000 | | 32.000.000 | | 32.000.000 | | 32.000.000 | | 32.000.000 | | |
| Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan | Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang) | 20 | 22 | 32.000.000 | 24 | 32.000.000 | 26 | 32.000.000 | 28 | 32.000.000 | 30 | 32.000.000 | | |
| 2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | | | | 2.879.271.600 | | 2.880.489.112 | | 2.880.489.112 | | 2.880.489.112 | | 2.880.489.112 | | |
| Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi | Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) (%) | 95,67 | 96,15 | 2.879.271.600 | 96,17 | 2.880.489.112 | 96,19 | 2.880.489.112 | 96,67 | 2.880.489.112 | 97,15 | 2.880.489.112 | 2.07.3.32.0.00 .11.0000 - Dinas Tenaga Kerja | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|---|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | | | | 53.235.200 | | 53.935.200 | | 53.935.200 | | 53.935.200 | | 53.935.200 | | |
| Terlaksananya Perusahaan yang menerapkan UU bidang ketenagakerjaan | Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan) | 3 | 3 | 53.235.200 | 3 | 53.935.200 | 3 | 53.935.200 | 3 | 53.935.200 | 3 | 53.935.200 | | |
| | Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan) | 10 | 10 | | 10 | | 10 | | 10 | | 10 | | | |
| | Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan) | 30 | 30 | | 30 | | - | | 30 | | 30 | | | |
| 2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan | | | | 10.000.000 | | 10.500.000 | | 10.500.000 | | 10.500.000 | | 10.500.000 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|---|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online | Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan) | 30 | 30 | 10.000.000 | 30 | 10.500.000 | - | 10.500.000 | 30 | 10.500.000 | 30 | 10.500.000 | | |
| 2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan | | | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | |
| Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan | Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan) | 10 | 10 | 0 | 10 | 0 | 10 | 0 | 10 | 0 | 10 | 0 | | |
| 2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan | | | | 43.235.200 | | 43.435.200 | | 43.435.200 | | 43.435.200 | | 43.435.200 | | |
| Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan | Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan) | 3 | 3 | 43.235.200 | 3 | 43.435.200 | 3 | 43.435.200 | 3 | 43.435.200 | 3 | 43.435.200 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|--|---------------------|---------------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota | | | | 2.826.036.400 | | 2.826.553.912 | | 2.826.553.912 | | 2.826.553.912 | | 2.826.553.912 | | |
| Terlaksananya penyelesaian perselisihan kerja | Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga) | 1 | 1 | 2.826.036.400 | 1 | 2.826.553.912 | 1 | 2.826.553.912 | 1 | 2.826.553.912 | 1 | 2.826.553.912 | | |
| | Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang) | - | 26.173 | | 26.173 | | 26.173 | | 26.173 | | 26.173 | | | |
| | Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara) | 4 | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | | |
| | Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara) | 4 | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | | |
| | Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja) | 35 | 35 | | 35 | | 35 | | 35 | | 35 | | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|--|---------------------|---------------------------------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | | | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | |
| Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara) | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | | |
| 2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | | | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|--|---------------------|---------------------------------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Terselesainya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara) | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | | |
| 2.07.05.2.02.0003 - Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi | | | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | |
| Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi | Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja) | 35 | 35 | 0 | 35 | 0 | 35 | 0 | 35 | 0 | 35 | 0 | | |
| 2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota | | | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|---|---------------------|---------------------------------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga) | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | | |
| 2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja | | | | 2.826.036.400 | | 2.826.553.912 | | 2.826.553.912 | | 2.826.553.912 | | 2.826.553.912 | | |
| Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja | Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang) | - | 26.173 | 2.826.036.400 | 26.173 | 2.826.553.912 | 26.173 | 2.826.553.912 | 26.173 | 2.826.553.912 | 26.173 | 2.826.553.912 | | |
| 3.32 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI | | | | 45.030.600 | | 45.049.640 | | 45.049.640 | | 45.049.640 | | 45.049.640 | | |
| 3.32.03 - PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI | | | | 25.030.600 | | 25.041.183 | | 25.041.183 | | 25.041.183 | | 25.041.183 | | |
| Meningkatnya kualitas pembangunan kawasan transmigrasi | Persentase Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya (%) | 67,19 | 67,5 | 25.030.600 | 67,7 | 25.041.183 | 68,2 | 25.041.183 | 68,5 | 25.041.183 | 68,9 | 25.041.183 | 2.07.3.32.0.00 .11.0000 - Dinas Tenaga Kerja | |
| 3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | | | | 25.030.600 | | 25.041.183 | | 25.041.183 | | 25.041.183 | | 25.041.183 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|--|---|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|------------------|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| Terlaksananya calon transmigran yang ditempatkan | Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal yang Mendapatkan Penyuluhan (Orang) | - | 20 | 25.030.600 | 20 | 25.041.183 | 20 | 25.041.183 | 20 | 25.041.183 | 20 | 25.041.183 | | |
| | Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi) | - | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| | Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga) | - | 5 | | 5 | | 5 | | 5 | | 5 | | | |
| 3.32.03.2.01.0004 - Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | | | | 0 | | 7.740.183 | | 0 | | 7.740.183 | | 0 | | |
| Terlaksananya Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga) | - | 5 | 0 | 5 | 7.740.183 | 5 | 0 | 5 | 7.740.183 | 5 | 0 | | |
| 3.32.03.2.01.0010 - Penyuluhan Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal | | | | 7.729.600 | | 0 | | 7.740.183 | | 0 | | 7.740.183 | | |
| Terlaksananya Penyuluhan Program Transmigrasi kepada Calon Transmigran Penduduk Asal | Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal yang Mendapatkan Penyuluhan (Orang) | - | 20 | 7.729.600 | 20 | 0 | 20 | 7.740.183 | 20 | 0 | 20 | 7.740.183 | | |

| BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT | INDIKATOR OUTPUT / OUTPUT | BASELINE TAHUN 2024 | TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN | | | | | | | | | | PERANGKAT DAERAH | KET |
|---|---|---------------------|---------------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--|------|
| | | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | | |
| | | | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | TARGET | PAGU | | |
| (01) | (02) | (03) | (04) | (05) | (06) | (07) | (08) | (09) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) |
| 3.32.03.2.01.0020 - Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi | | | | 17.301.000 | | 17.301.000 | | 17.301.000 | | 17.301.000 | | 17.301.000 | | |
| Terlaksananya Kegiatan Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi | Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi (Lokasi) | - | 1 | 17.301.000 | 1 | 17.301.000 | 1 | 17.301.000 | 1 | 17.301.000 | 1 | 17.301.000 | | |
| 3.32.04 - PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI | | | | 20.000.000 | | 20.008.457 | | 20.008.457 | | 20.008.457 | | 20.008.457 | | |
| Meningkatnya Pemberdayaan dan Kapasitas Transmigran dalam Pengembangan Kawasan Transmigrasi | Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan (Persentase) | - | 100 | 20.000.000 | 100 | 20.008.457 | 100 | 20.008.457 | 100 | 20.008.457 | 100 | 20.008.457 | 2.07.3.32.0.00 .11.0000 - Dinas Tenaga Kerja | |
| 3.32.04.2.01 - Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian | | | | 20.000.000 | | 20.008.457 | | 20.008.457 | | 20.008.457 | | 20.008.457 | | |
| Terlaksananya transmigran yang ditempatkan | Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga) | - | 5 | 20.000.000 | 5 | 20.008.457 | 5 | 20.008.457 | 5 | 20.008.457 | 5 | 20.008.457 | | |
| 3.32.04.2.01.0001 - Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman | | | | 20.000.000 | | 20.008.457 | | 20.008.457 | | 20.008.457 | | 20.008.457 | | |
| Terwujudnya Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman | Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina (Kepala Keluarga) | - | 5 | 20.000.000 | 5 | 20.008.457 | 5 | 20.008.457 | 5 | 20.008.457 | 5 | 20.008.457 | | |

Dalam pelaksanaan Program Prioritas Pembangunan Daerah Kabupaten Lamongan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mendukung pelaksanaan program prioritas “**Young Entrepreneur Success**”. Secara operasional, pelaksanaan program tersebut dilaksanakan melalui beberapa program Nomenklatur yang didukung melalui Kegiatan dan Sub Kegiatan. Adapun pemetaan Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

| No | Program Prioritas | Outcome | Kegiatan/Sub Kegiatan | Keterangan |
|----|--|---|--|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | 2.07.03 - Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja | 2.07.03.2.01 - Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi Output: Terlaksananya pelatihan yang bersertifikat kompetensi | |
| | | | 2.07.03.2.01.0001 - Subkegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi | |
| | | | 2.07.03.2.01.0003 - Subkegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota | |
| 2. | 2.07.04 - Program Penempatan Tenaga Kerja | Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja | 2.07.04.2.03 - Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Output: Terlaksananya pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja | |
| | | | 2.07.04.2.03.0001 - Subkegiatan Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online | |
| | | | 2.07.04.2.03.0002 - Subkegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online | |
| | | | 2.07.04.2.03.0003 - Subkegiatan Job Fair/Bursa Kerja | |

4.2. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Mengingat eratnya kaitan antara Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dengan Dokumen RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029, 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 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan memiliki fungsi penunjang urusan pemerintahan. Dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Lamongan, Dinas Tenaga Kerja berkontribusi untuk mewujudkan seluruh Misi Pemerintah Kabupaten Lamongan, berkontribusi untuk mewujudkan Misi I dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.

Sementara itu untuk mewujudkan tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dalam meningkatnya kesempatan kerja masyarakat, perlu dirumuskan Indikator Kinerja Utama (IKU) selama periode lima tahun mendatang. Adapun IKU tersebut akan disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| No | Indikator | Satuan | Target Tahun | | | | | | Ket. |
|----|---|--------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | % | 4,27 | 4,25 | 4,12 | 4,07 | 4,01 | 3,97 | |
| 2. | Presentase penduduk yang bekerja | % | 95,77 | 95,75 | 95,88 | 95,93 | 95,99 | 96,03 | |
| 3. | Nilai SAKIP | Nilai | 87,38 | 88,40 | 88,45 | 88,50 | 88,55 | 88,60 | |
| 4. | Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) | Nilai | 87,64 | 87,70 | 87,75 | 87,80 | 87,85 | 87,90 | |
| 5. | Nilai Manajemen Risiko | Nilai | 85,85 | 85,90 | 85,93 | 85,96 | 86,05 | 86,05 | |

Disamping itu, dalam rangka perwujudan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan maka diperlukan Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang menggambarkan ukuran keberhasilan pencapaian penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah. Adapun IKK yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan, dapat disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Kunci Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

| No | Indikator | Satuan | Target Tahun | | | | | | Ket. |
|----|--|--------------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Persentase kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| 2. | Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi | % | 3,20 | 3,28 | 3,35 | 3,41 | 3,47 | 3,53 | |
| 3. | Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja | Juta Rupiah/Tenaga Kerja | 41.237 | 41.871 | 42.651 | 43.519 | 44.354 | 45.220 | |
| 4. | Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan) | % | 95,81 | 96,15 | 96,17 | 96,19 | 96,67 | 97,15 | |
| 5. | Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi | % | 75,05 | 75,20 | 75,25 | 75,30 | 75,35 | 75,40 | |

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 berfungsi sebagai pedoman, penentu arah, sasaran dan tujuan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dalam melaksanakan tugas merumuskan kebijakan teknis dan strategis, melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, serta pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 merupakan implementasi program-program pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 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.

Setiap program dan kegiatan yang tertuang dalam Renstra harus secara konsisten diimplementasikan dalam Rencana Kerja (Renja) sesuai dengan tahapan yang telah dirancang. Maka dari itu, keberhasilan pelaksanaan Renstra ini sangat bergantung pada partisipasi aktif, semangat dan komitmen dari seluruh Aparatur Sipil Negara, masyarakat dan pihak terkait. Sinergi ini akan menjadi penentu dalam mencapai keberhasilan kinerja program, kegiatan dan subkegiatan yang telah ditetapkan sesuai dengan tahap pelaksanaan sebagai berikut :

- 1) Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 ini mengacu pada RPJMD Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 yang dijabarkan setiap tahunnya ke dalam Renja sebagai pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun berjalan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan;
- 2) Pelaksanaan evaluasi capaian target kinerja pada Renstra dilakukan setiap tribulan dan semesteran dalam tiap tahunnya. Evaluasi dan pemantauan pelaksanaan target Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029 perlu dilakukan secara menyeluruh untuk menilai capaian indikator kinerja serta upaya perbaikan dalam strategi dan kebijakan, sehingga seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai sesuai dengan target;

3) Dengan mempertimbangkan lingkungan internal dan eksternal yang terus mengalami perubahan, maka berbagai strategi, arah kebijakan dan program yang telah implementasikan dapat ditinjau kembali dan hasilnya harus dikonsultasikan kepada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Lamongan untuk mendapatkan pertimbangan lebih lanjut dalam proses pelaksanaannya.

Periode Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan ditetapkan tahun 2025-2029. Namun, target dan arah kebijakan yang digunakan dalam dokumen ini mencakup rentang waktu tahun 2026 sampai dengan 2030. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa tahun 2030 merupakan masa transisi menuju periode pembangunan berikutnya. Dengan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025-2029, seluruh kebijakan dan perencanaan tahunan akan mengacu pada dokumen Renstra ini yang telah disepakati bersama. Diharapkan Renstra ini akan dapat diimplementasikan lebih terencana dan terarah dalam upaya mewujudkan tujuan Perangkat Daerah dalam mendukung Visi dan Misi Bupati Lamongan.

Lamongan, 19 September 2025

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**



M. ZAMRONI, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19730707 199303 1 010

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DEFINISI OPERASIONAL DAN FORMULA INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN

| Tujuan/Sasaran/ Program | Indikator | Definisi Operasional | Formula Perhitungan | Satuan |
|---|---|---|---|--------|
| Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat | Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | Tingkat pengangguran terbuka yang dilihat dari persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja | $\frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$ | % |
| Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja | Persentase penduduk yang bekerja | Perbandingan antara jumlah penduduk usia kerja yang bekerja dengan total penduduk usia kerja pada periode tertentu | $\frac{\text{Jumlah Penduduk yang Bekerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$ | % |
| Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Akuntabilitas Pelayanan Publik | Nilai SAKIP | Tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah pada aspek Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | Penilaian Inspektorat terhadap penyelenggaraan SAKIP Perangkat Daerah | Nilai |
| | Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) | Tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap kualitas penyelenggaraan pelayanan publik Disnaker | Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) mengacu pada Permenpan Nomor 14 Tahun 2017 | Nilai |
| | Nilai Manajemen Risiko | Tingkat kematangan penyelenggaraan manajemen risiko perangkat daerah berdasarkan aspek-aspek dalam penilaian manajemen risiko internal | Penilaian Inspektorat terhadap penyelenggaraan Manajemen Risiko Perangkat Daerah | Nilai |

| Tujuan/Sasaran/ Program | Indikator | Definisi Operasional | Formula Perhitungan | Satuan |
|---|--|---|--|------------------------------|
| Program Perencanaan Tenaga Kerja | Persentase kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja | Mengukur persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja | $\frac{\text{Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan yang mengacu ke RTKD}}{\text{Jumlah kegiatan keseluruhan yang dilaksanakan di OPD}} \times 100\%$ | % |
| | | | | |
| Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi | Mengukur persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi | $\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah tenaga kerja keseluruhan}} \times 100\%$ | % |
| | | | | |
| | Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja | Mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja | $\frac{\text{PDRB tahun berjalan (atas dasar harga konstan)}}{\text{Jumlah tenaga kerja keseluruhan}}$ | Juta Rupiah/ Tenaga Kerja |
| Program Hubungan Industrial | Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan) | Mengukur persentase perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) | $\frac{\text{Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak}}{\text{Jumlah perusahaan}} \times 100\%$ | % |
| | | | | |

| Tujuan/Sasaran/ Program | Indikator | Definisi Operasional | Formula Perhitungan | Satuan |
|---|--|---|--|--------|
| Program Penempatan Tenaga Kerja | Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi | Mengukur Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten | $\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang terdaftar}} \times 100\%$ | % |
| Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi | Persentase Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya | Menghitung Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya | $\frac{\text{Jumlah transmigran yang meningkat taraf ekonomi dan sosialnya pada Tahun N-1}}{\text{Jumlah transmigran yang ditempatkan di daerah tersebut Tahun N-1}} \times 100\%$ | % |
| Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi | Persentase Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan | Menghitung Transmigran yang Dibina dan Diberdayakan | $\frac{\text{Jumlah Calon Transmigran yang mendaftar}}{\text{Jumlah Calon Transmigran yang ditempatkan}} \times 100\%$ | % |