

PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG

**PERUBAHAN RENSTRA
DINAS TENAGA KERJA
TAHUN 2018 - 2023**



DINAS TENAGA KERJA

JL. Veteran No. 72 Telp. (0334) 881546 Lumajang

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya berkat karunia-Nya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang berhasil menyusun Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2019-2023.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2019-2023 diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2022. Di dalam laporan ini merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan Kabupaten Lumajang Tahun 2019-2023 yang menjadi pedoman seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun Perubahan Renstra dan juga merefleksi dari kesungguhan kami untuk menunaikan kewajiban seperti yang diamanatkan 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, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang dapat menyelesaikan dokumen Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2021-2023.

Tersusunnya Perubahan Renstra ini diharapkan dapat memberikan arah, tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang lebih berhasil guna dan dapat dipertanggungjawabkan karena semua kebijakan, program, sasaran dan kegiatan yang dilaksanakan sudah mengacu pada Perubahan Renstra. Dari sini dapat dikatakan, Perubahan Renstra menjadi pijakan dasar dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan, selain itu Perubahan Renstra juga sebagai dasar penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang.

Akhirnya, kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan membantu penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2019-2023 ini dapat dilaksanakan dengan baik, menghasilkan dokumen Perubahan Renstra yang bermakna dan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang pada periode 2019-2023, kami sampaikan terima kasih.

Lumajang, Februari 2022

Mengetahui,
KEPALA DINAS TENAGA KERJA

dr. ROSYIDAH
NIP. 19711018 200604 2 009

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	5
LATAR BELAKANG	5
LANDASAN HUKUM	8
MAKSUD DAN TUJUAN	12
SISTEMATIKA PENULISAN.....	13
BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA	14
TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI 14	
DINAS TENAGA KERJA	14
SUMBER DAYA DINAS TENAGA KERJA.....	20
KINERJA PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA	25
TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN DINAS	
TENAGA KERJA	28
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA	
KERJA	32
DENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN	
TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA.....	32
TELAAHAN VISI, MISI, DAN PROGRAM	
KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH.....	34
TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN DAN RENSTRA	
DINAS TENAGA KERJA PROVINSI JAWA TIMUR	42
TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH	
DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS	45
PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS	47
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	48
4.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH DINAS	
TENAGA KERJA.....	48
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	51
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN	
SERTA PENDANAAN	54

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....78
BAB VIII PENUTUP 80



BAB I PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Perencanaan pembangunan daerah merupakan tahapan yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Perencanaan pembangunan daerah menjadi bagian yang tidak terpisahkan sebelum dimulainya tahapan pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Setelah melalui tahapan-tahapan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku maka tersusunlah dokumen perencanaan pembangunan daerah adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan Pemerintah Kabupaten Lumajang Tahun 2018 - 2023.

Hakekat pembangunan adalah proses perubahan masyarakat dari kondisi saat ini menjadi kondisi yang dicita-citakan. Agar suatu perubahan sesuai dengan apa yang diharapkan maka diperlukan suatu perencanaan pembangunan yang terpadu (*integrated*), terukur (*measurable*), dapat dilaksanakan (*applicable*) dan berkelanjutan (*sustainable*).

Sebagai pengejawantahan dari RPJMD Perubahan Pemerintah Kabupaten Lumajang maka berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, Pasal 11 berbunyi ayat :

- (1) Perencanaan pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dan Pasal 9 dilakukan terhadap rencana pembangunan Daerah dan rencana Perangkat Daerah.
 - (2) Rencana pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. RPJPD;
 - b. RPJMD; dan
 - c. RKPD.
-

- (3) Rencana Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
- a. Renstra Perangkat Daerah; dan
 - b. Renja Perangkat Daerah.

Atas dasar peraturan perundangan tersebut diatas maka disusunlah Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018 - 2023. Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja berisi tentang strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan dengan rincian tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan.

Komponen penting dalam pembangunan merupakan *supply* bagi pembangunan khususnya pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah penduduk usia kerja, tenaga kerja dan angkatan kerja. Begitu krusialnya posisi tenaga kerja di dalam proses pembangunan sehingga permasalahan ketenagakerjaan harus mendapat perhatian yang menyeluruh dan terpadu dari berbagai pihak agar masalah pengangguran, kualitas pencari kerja yang rendah, produktivitas yang rendah, penempatan dan perluasan kesempatan kerja yang rendah, kurang optimalnya hubungan industrial ketenagakerjaan, dan rendahnya daya tamping fasilitasi pemberangkatan calon transmigran dapat dipecahkan.

Pembangunan ekonomi dikatakan berhasil bila diantaranya mampu menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan, bukan hanya bagi orang yang menganggur (pencari kerja), tetapi juga bagi mereka yang sudah bekerja tetapi masih mencari pekerjaan. Kebijakan suatu daerah yang ramah ketenagakerjaan (*employment growth friendly*) harus didasarkan pada penggunaan momentum pertumbuhan ekonomi yang tepat. Jika pembangunan ekonomi mempunyai prinsip penciptaan kesempatan kerja, niscaya salah satu masalah klasik ketenagakerjaan seperti pengangguran dapat dipecahkan. Penanggulangan masalah

pengangguran dan kemiskinan dapat dilakukan melalui upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi, sehingga mampu menciptakan lebih banyak pekerjaan yang layak dan produktif. Karenanya pengurangan pengangguran dan penanggulangan kemiskinan melalui penciptaan dan perluasan kesempatan kerja merupakan syarat dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Potret ekonomi di Kabupaten Lumajang ditopang oleh 5 besar struktur ekonomi yakni sektor pertanian mendominasi dengan prosentase tertinggi sebesar 37,76%, sektor industri pengolahan sebesar 19,38%, sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor sebesar 13,40%, konstruksi sebesar 7,75%. Sedangkan pertambangan dan penggalian sebesar 4,12%.

*(Sumber data : BPS Kab. Lumajang)

Kondisi pertumbuhan ekonomi di suatu daerah akan sangat mempengaruhi kondisi pembangunan bidang ketenagakerjaan. Secara garis besar pembangunan bidang ketenagakerjaan meliputi 5 (lima) aspek penting, yaitu:

Pertama, Kondisi Penduduk Usia Kerja,

Jumlah penduduk usia kerja (Usia 15 Tahun keatas) pada Tahun 2017 sebanyak 808.313 Orang. Naik sebesar 0,63% atau 5.079 Orang sehingga menjadi 813.392 Orang pada tahun 2018;

Kedua, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja,

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kabupaten Lumajang secara umum menunjukkan tren positif dengan kondisi peningkatan. Pada tahun 2017 TPAK sebesar 63,78% naik menjadi 68,10% Tahun 2018;

Ketiga, Jumlah Angkatan Kerja,

Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Lumajang secara umum cenderung naik sebagaimana kondisi pada tahun 2017 sejumlah 515.515 Orang pada tahun 2018 sejumlah 553.923 orang;

Keempat, Penduduk yang bekerja,

Jumlah Penduduk yang bekerja di Kabupaten Lumajang secara umum meningkat, pada tahun 2017 berjumlah 500.503 orang, tahun 2018 meningkat kembali menjadi 539.800 orang.

Kelima, Tingkat Penganggur Terbuka,

Prosentase Tingkat Penganggur Terbuka di Kabupaten Lumajang dua tahun terakhir menunjukkan trend penurunan yang bagus yakni dari 2,91% pada tahun 2017 turun menjadi 2,55% pada tahun 2018, atau pada tahun 2017 sebanyak 14.986 orang dan 14.123 dan pada tahun 2018 turun sebanyak kurang lebih 863 Orang. Hal tersebut dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah orang yang bekerja walaupun jumlah penduduk usia kerja bertambah.

LANDASAN HUKUM

Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2023 disusun berdasar pada:

- a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
 - b) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan;
 - c) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - d) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian
 - e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - f) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - g) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
 - h) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
-

- i) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 - j) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
 - k) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - l) Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Transmigrasi;
 - m) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
 - n) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 - o) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
 - p) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
 - q) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
 - r) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
 - s) Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
 - t) Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024
 - u) Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang
-

- Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional;
- v) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 - w) Peraturan Menteri Dalam Negeri 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah;
 - x) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2016 tentang Hasil Pemetaan Urusan Pemerintahan Daerah Bidang Ketenagakerjaan;
 - y) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Ketenagakerjaan Di Bidang Ketenagakerjaan;
 - z) 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;
 - aa) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah
 - bb) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
 - cc) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah
-

- Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024;
- dd) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
 - ee) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;
 - ff) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun Anggaran 2022;
 - gg) Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
 - hh) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri;
 - ii) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024
 - jj) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender
 - kk) Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lumajang;
 - ll) Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pengarusutamaan Gender
 - mm) Peraturan Daerah Nomor Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2018-2023 Pemerintah Kabupaten Lumajang;
 - nn) Peraturan Bupati Lumajang Nomor 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang;
-

- oo) Peraturan Bupati Lumajang Nomor 58 Tahun 2020 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender
- pp) Peraturan Bupati Lumajang Nomor 63 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender
- qq) Intruksi Bupati Lumajang Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender

MAKSUD DAN TUJUAN

Perubahan Rencana Strategis merupakan proses perumusan langkah-langkah strategis untuk mencapai hasil yang akan diwujudkan pada kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Perubahan Rencana Strategis mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan untuk mengantisipasi perkembangan dimasa depan. Untuk merumuskannya, didahului dengan analisis lingkungan internal dan eksternal yang mencakup kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan pada lingkup lokal, nasional maupun global.

Perencanaan Strategis Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2018 - 2023 dimaksudkan untuk mewujudkan sistem pertanggung jawaban yang jelas, tegas dan legal dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.

Tujuan adalah memberikan arah dan pedoman penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi melalui sasaran meningkatnya penyerapan dan partisipasi angkatan kerja dengan program Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Hubungan Industrial, serta Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi,.

SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut :

- BAB I** **Pendahuluan**
 - 1.1 Latar Belakang
 - 1.2 Landasan Hukum
 - 1.3 Maksud dan Tujuan
 - 1.4 Sistematika Penulisan
 - BAB II** **GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA**
 - 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja
 - 2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja
 - 2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
 - 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
 - BAB III** **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA**
 - 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja
 - 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati
 - 3.3 Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Provinsi
 - 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
 - 3.5 Penentuan Isu Strategis
 - BAB IV** **TUJUAN DAN SASARAN**
 - 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja
 - BAB V** **STRATEGI ARAH DAN KEBIJAKAN**
 - BAB VI** **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**
 - BAB VII** **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**
 - BAB VIII** **PENUTUP**
-

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja

Sebagaimana tertera pada Peraturan Bupati No. 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Pasal 4 ayat (1), Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang mempunyai Tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Pasal 4 ayat (2) menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- b. pelaksanaan kebijakan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- d. pelaksanaan administrasi dinas Daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan fungsi Dinas Tenaga Kerja beban tugas diuraikan menjadi tugas dan fungsi masing-masing unit kerja, sebagaimana sebagai berikut :

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, perlengkapan, kepegawaian, program perencanaan, keuangan dan memberikan pelayanan teknis administratif dan fungsional kepada semua unsur dilingkungan Dinas Tenaga Kerja berdasarkan pedoman dan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas;

Untuk melaksanakan tugasnya Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Perumusan dan penyusunan program serta kegiatan dinas yang selanjutnya ditetapkan sebagai pedoman kerja;
- b. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
- c. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum, kerja sama, dan hubungan masyarakat;
- d. Pengelolaan urusan rumah tangga;
- e. Pengelolaan administrasi kepegawaian, pembinaan, dan peningkatan karir pegawai;
- f. Penyusunan rencana anggaran, pengelolaan keuangan serta pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran;
- g. Penyusunan rencana dan pelaksanaan system pengendalian intern;
- h. Penyusunan rencana kebutuhan perlengkapan dan peralatan serta pelaksanaan keamanan dan kebersihan dinas;
- i. Pemeliharaan dan pengadaan sarana prasarana;
- j. Pengelolaan barang milik/kekayaan daerah;
- k. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- l. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan ketatalaksanaan;
- m. Pemberian saran dan pertimbangan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja;
- n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja;

Bidang Pengembangan Ketenagakerjaan, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pengembangan Ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pengembangan Ketenagakerjaan, mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan dan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pengembangan ketenagakerjaan
-

- b. Pelaksanaan upaya peningkatan produktifitas dan pengukuran produktifitas
- c. Penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah
- d. Penyusunan perencanaan pembinaan tenaga kerja mikro pada tingkat instansi pemerintah/perusahaan
- e. Penyusunan rencana pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan
- f. Penyusunan dan mengolah data ketenagakerjaan
- g. Pelaksanaan penyusunan program pembinaan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pengembangan ketenagakerjaan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja.

Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pelatihan tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pembinaan dan pelatihan kerja berdasarkan kompetensi
- b. Penyusunan rencana kebutuhan pelatihan kerja
- c. Pelaksanaan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta
- d. Penerbitan perizinan dan melaksanakan pendaftaran lembaga pelatihan kerja
- e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan lembaga pelatihan swasta
- f. Pelaksanaan konsultasi dan koordinasi produktifitas pada perusahaan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Penempatan dan Perluasan

Kesempatan Kerja, mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pelayanan penempatan antar kerja daerah;
- b. Penerbitan ijin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- c. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
- d. Pelaksanaan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri (pra dan purna penempatan);
- e. Penerbitan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, mempunyai fungsi:

- a. pemfasilitasi penyusunan serta pengesahan peraturan perusahaan;
 - b. melaksanakan pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - c. pelaksanaan pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan;
 - d. penerbitan dan pencabutan izin operasional, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - e. pelaksanaan pencegahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
 - f. pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia mediator dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan;
 - g. pelaksanaan penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator, konsiliator, arbiter;
 - h. pelaksanaan bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan;
-

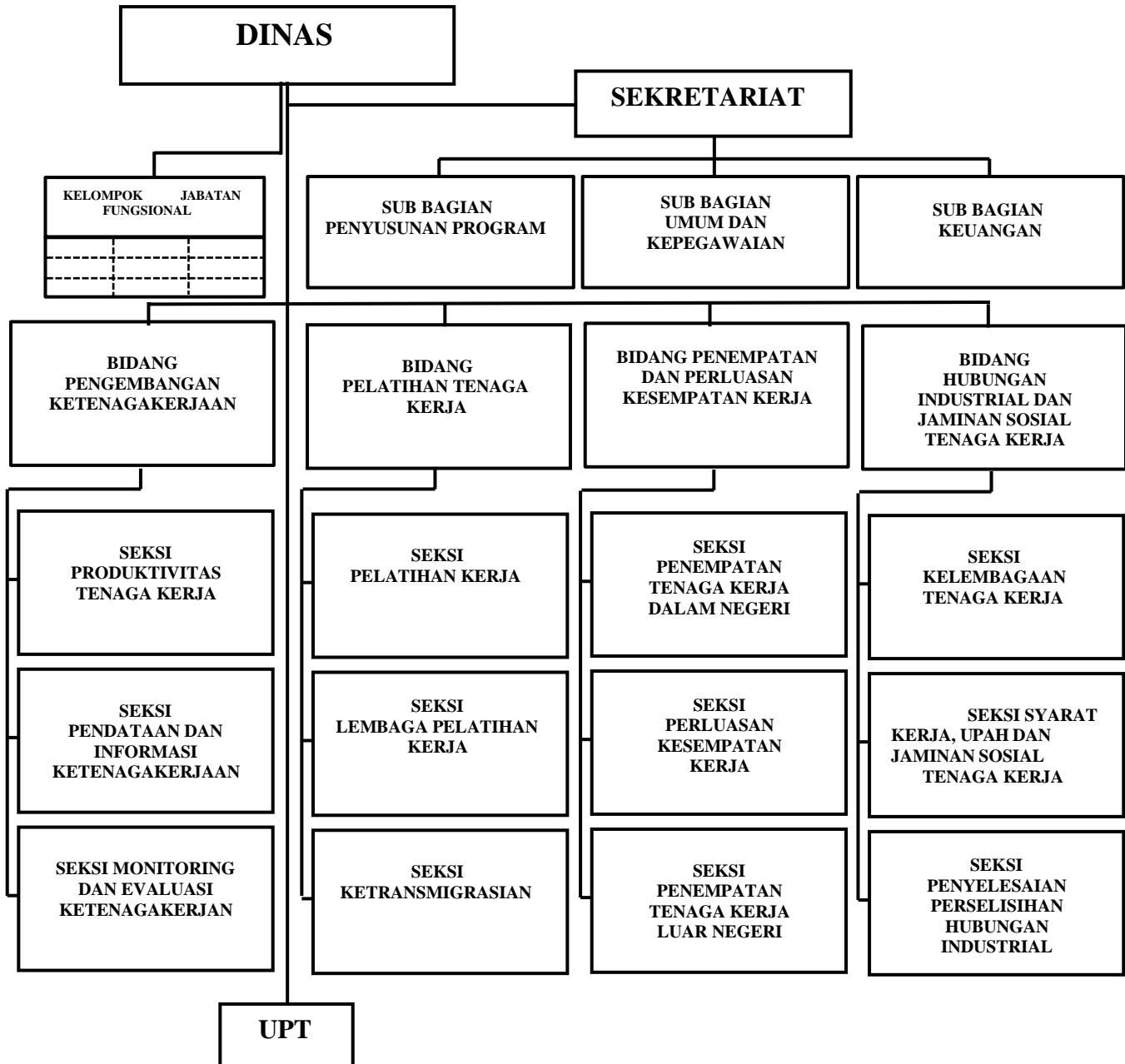
- i. pelaksanaan penyusunan dan pengusulan penetapan upah minimum kabupaten kepada Gubernur;
- j. pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan social tenaga kerja;
- k. pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan di perusahaan;
- l. pelaksanaan pembinaan pelaksanaan system dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial;
- m. pelaksanaan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh;
- n. pelaksanaan pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh;
- o. penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan kabupaten berdasarkan hasil verifikasi;
- p. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja;

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah No. 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati No. 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang. Susunan Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang sesuai dengan Peraturan Daerah tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, yang membawahi 3 sub bagian, meliputi :
 - a. Sub Bagian Penyusunan Program,
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,
 - c. Sub Bagian Keuangan.
3. Kepala Bidang Pengembangan Kelembagaan, yang membawahi 3 Seksi :
 - a. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja,
 - b. Seksi Pendataan dan Informasi Ketenagakerjaan,

- c. Seksi Monitoring dan Evaluasi Ketenagakerjaan.
 4. Kepala Bidang Pelatihan Kerja, yang membawahi 3 Seksi :
 - a. Seksi Pelatihan Kerja,
 - b. Seksi Lembaga Pelatihan Kerja,
 - c. Seksi Ketrasmigrasian.
 5. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, yang membawahi 3 Seksi :
 - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri,
 - b. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja,
 - c. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.
 6. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang membawahi 3 seksi :
 - a. Seksi Kelembagaan Tenaga Kerja,
 - b. Seksi Syarat Kerja, Upah dan Jaminan Sosial,
 - c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 7. Unit Pelaksana Teknis
 8. Kelompok Jabatan Fungsional.
- Sebagaimana bagan berikut
-

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LUMAJANG**



Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang didukung dengan jumlah pegawai sebanyak 42 orang yang terdiri atas PNS sebanyak 30 orang dan Tenaga Kerja Bulanan sebanyak 12 orang.

Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan Per Bulan Januari tahun 2022, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Jumlah PNS dan Tenaga Kerja Bulanan Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan
Tingkat Pendidikan
Per bulan Januari Tahun 2022

No.	Pendidikan	Status Kepegawaian				Jumlah	%	Ket
		Struktural		Non Struktural				
		PNS	%	Tenaga Kerja Bulanan	%			
1.	Strata 2 (S 2)	5	16,67	-	-	5	11,6	L = 2 P = 3
2.	Strata 1 (S 1)	10	36,67	7	58,3	20	46,5	L = 7 P = 3
3.	Diploma 3	2	3,33	-	-	-	-	L = 1 P = 1
4.	SLTA/SMK	11	40	4	33,3	16	37,2	L = 7 P = 4
5.	SLTP	-	-	1	8,4	1	2,3	
6.	SD	1	3,33	-	-	1	2,3	L = 0 P = 1
J U M L A H		29	100	12	100	43	100	

Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang berdasarkan Pangkat/Golongan Per bulan Januari tahun 2022, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja
Berdasarkan Tingkat Golongan Per
bulan Januari Tahun 2022

No.	Golongan	Status Kepegawaian		Jumlah	Ket
		PNS	CPNS		
1.	Golongan IV	7	0	7	L = 5 P = 2
2.	Golongan III	14	0	14	L = 7 P = 7
3.	Golongan II	7	0	7	L = 5 P = 2
4.	Golongan I	1	0	1	L = 0 P = 1
Jumlah		29	0	29	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jumlah Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang terbanyak pada jenjang golongan ruang III sebanyak 14 orang, hal tersebut disamping karena jenjang kepangkatan tersebut adalah jenjang kepangkatan maksimal, hal yang lain adalah tidak terakomodirnya jenjang kepangkatan tersebut pada jenjang jabatan di atasnya.

Disamping pendidikan formal, Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang telah mengikuti pendidikan struktural, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.3
Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Yang
Telah Mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Per bulan
Januari Tahun 2022

No.	Tingkat Diklatpim	Jumlah	Ket
1.	Pelatihan Kepemimpinan Nasional II	0	

2.	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	3	L= 3, P=0
3.	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	11	L=4, P=7
Jumlah		14	

Pejabat Struktural pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang dirinci berdasarkan tingkat eselon dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.4
Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang
Yang menduduki jabatan struktural berdasarkan Tingkat Eselon Per bulan
Januari Tahun 2022

No.	Tingkat Eselon	Jumlah (orang)	
1.	II. B	1	L=0, P=1
2.	III. A	1	L=1, P=0
3.	III. B	2	L=2, P=0
4.	IV. A	14	L=5, P=8
Jumlah		18	

Dari tabel 2.4 tersebut diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan Struktur Organisasi seharusnya terdapat 21 Jabatan Struktural namun terisi sebanyak 18 jabatan sedangkan 3 jabatan kosong dikarenakan 1 meninggal dunia dan 2 pensiun.

Disamping dukungan sumber daya manusia, dukungan sarana dan prasarana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang memiliki Sarana dan Prasarana sebagai berikut:

Tabel 2.5
Data Sarana dan Prasarana Milik Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang
Berdasarkan Jenis, Jumlah dan Kondisi Per
bulan November Tahun 2021

No	Jenis Barang / Nama Barang	Jumlah Barang	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang baik	Rusak Berat
1	Mobil	2	2	-	-
2	Sepeda Motor	23	18	-	5
3	Almari Kayu	22	22	-	-
4	Meja Kayu	61	61	-	-
5	Kursi Kayu	76	70	5	1
6	Meja Tamu	3	3	-	-
7	Filing Cabinet	7	7	-	-
8	Mesin Ketik	4	-	-	4
9	Komputer	9	8	-	1
10	Laptop	7	7	-	1
11	Kamera	2	1	-	1
12	OHP/LCD	1	-	-	1
13	AC	10	8	-	2
14	Brankas	2	2	-	-
15	Lemari Kaca	14	14	-	-
16	Kursi Putar	22	12	2	8
17	Kursi Besi/Lipat	20	20	-	-
18	Meja Komputer	4	4	-	-
19	Printer	29	26	2	3
20	Almari Arsip Besi	1	1	-	-
	Dan seterusnya sesuai buku inventaris	-	-	-	-

Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Berikut adalah penjabaran capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang selama kurun waktu Periode Perencanaan 5 Tahun sebelumnya, terinci pada Tabel 2.6 T-C.23. Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Tabel 2.7 T-C.24. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja

Tabel 2.6 T-C.23. Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

No	Indikator Kinerja	Targe t NSPK	Targe t IKK	Target Indika tor lainny a	Target Renstra Disnaker Tahun Ke					Realisasi Capaian Tahun Ke					Rasio Capaian pada Tahun Ke				
					201 4	201 5	201 6	201 7	201 8	201 4	201 5	201 6	201 7	201 8	201 4	201 5	201 6	201 7	201 8
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Prosentase pencari kerja terlatih	-	-	-	83	85	90	90	90	68	60	82	83	88	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
2	Prosentase pencari kerja yang ditempatkan	-	-	-	60	70	80	85	90	53	68	78	83	80	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9
3	Prosentase Perusahaan yang mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan	-	-	-	35	45	55	60	70	31	39	48	52	63	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
4	Prosentase perusahaan menerapkan norma ketenagakerjaan	-	-	-	35	45	55	60	70	28	42	51	55	68	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8

Tabel T-C 24.

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja

Uraian Kewenangan Disnaker	Anggaran pada Tahun :					Realisasi Anggaran pada Tahun :					Ratio antara Realisasi dan Anggaran pada Tahun :					Rata-rata pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	745.477.400,-	704.544.000,-	745.477.400,-	704.544.000,-	889.959.000,-	740.468.600,-	700.590.000,-	745.477.400,-	704.544.000,-	869.850.538,-	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7
Penempatan Tenaga Kerja	800.000.000,-	1.462.686.551,-	800.000.000,-	1.462.686.551,-	1.749.000.000,-	510.529.000,-	1.415.305.250,-	800.000.000,-	1.462.686.551,-	1.709.335.000,-	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	10
Hubungan Industrial	160.000.000,-	144.372.000,-	160.000.000,-	144.372.000,-	266.750.000,-	158.687.500,-	144.107.000,-	160.000.000,-	144.372.000,-	254.410.000,-	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,5	0,9
Pembangunan Kawasan Transmigrasi	90.000.000,-	160.000.000,-	90.000.000,-	160.000.000,-	180.000.000,-	88.075.000,-	149.837.800,-	90.000.000,-	160.000.000,-	177.541.538,-	0,7	0,7	0,7	0,9	0,8	0,7	0,8

Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Tantangan yang dihadapi oleh Kementerian Ketenagakerjaan :

- a. Penyusunan peraturan turunan yang selaras dengan semangat UU Cipta Kerja.
- b. Menurunnya kondisi makro ekonomi akibat pandemi Covid- 19.
- c. Rendahnya minat berwirausaha di kalangan pengangguran.
- d. Terbatasnya kapasitas lembaga pelatihan kerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja.
- e. Rendahnya minat bekerja di sektor pertanian perdesaan dan urbanisasi angkatan kerja.
- f. Penciptaan skema kesejahteraan dan perlindungan pekerja yang integratif dengan skema peningkatan kompetensi pekerja dalam konteks fleksibilitas pasar kerja.
- g. Urusan ketenagakerjaan belum mendapatkan perhatian secara optimal di daerah.

Tantangan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah :

- a. Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten masihtinggi;
 - b. Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai;
 - c. Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik;
 - d. Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPT PK/BLK;
 - e. Perkembangan IPTEK yang cepat pada revolusi industri4.0;
 - f. Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan penambahan angkatan kerja;
 - g. Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jatim);
-

- h. Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan;
- i. Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset)
- j. Kondisi perekonomian pada industri kecil dan menengah, terutama industri padat karya yang masih mengalami kesulitan;
- k. Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh akan hak dan kewajiban mereka dalam hubungan industrial;
- l. Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan dan sarana prasarana lainnya) yang menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran;
- m. Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerja sama antardaerah yang telah dilakukan;
- n. Berkurangnya anggaran Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI untuk Program Ketransmigrasian.

Tantangan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang adalah:

- a. Jumlah angkatan kerja yang belum memiliki ketrampilan dan kompetensi;
 - b. Masyarakat tidak mendapat informasi program pelatihan yang akan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang;
 - c. Terbatasnya lapangan kerja di sektor formal dibandingkan penambahan angkatan kerja;
 - d. Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan di Jawa Timur);
 - e. Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan;
 - f. Angkatan kerja (terutama yang berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset);
-

- g. Kondisi perekonomian pada industri kecil dan menengah, terutama industri padat karya yang masih mengalami kesulitan;
 - h. Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh akan hak dan kewajiban mereka dalam hubungan industrial;
 - i. Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan dan sarana prasarana lainnya) yang menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran;
 - j. Inkonsistensi tindak lanjut dari perjanjian kerja sama antar daerah yang telah dilakukan;
- Peluang yang dihadapi oleh Kementerian Ketenagakerjaan :
- a. Hadirnya UU Cipta Kerja yang mampu mendorong peningkatan investasi.
 - b. Bonus demografi dan angkatan kerja muda.
 - c. Perkembangan teknologi digital memunculkan pekerjaan dan keterampilan baru, meningkatkan peluang berwirausaha, meningkatkan fleksibilitas pasar kerja, serta kemudahan informasi pasar kerja.
 - d. Peluang penempatan dan perluasan kesempatan kerja pada sektor agribisnis dan ekonomi kreatif.
 - e. Penempatan dan remitansi PMI.
- Peluang yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur:
- a. Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten masihtinggi;
 - b. Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yang dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai;
 - c. Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik;
 - d. Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPTBK/BLK
- Perkembangan IPTEK yang cepat pada revolusi industri
-

- 4.0;
- e. Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan dan memperluas jangkauan pelayanan;
 - f. Keberadaan lembaga asosiasi sertifikasi profesi;
 - g. Program CSR (Corporate Social Responsibility) perusahaan untuk pemberdayaan masyarakat;
 - h. Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten;
 - i. Rintisan Program Transmigrasi - AKAD terpadu mandiri untuk mengoptimalkan penempatan transmigrasi sekaligus penempatan Antar Kerja Antar Daerah;
 - j. Peraturan-Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur di bidang ketransmigrasian;
 - k. Rintisan kerjasama *Province to Province* di bidang ketransmigrasian. Peluang yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang adalah:
 - a. Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil/kompeten masih tinggi;
 - b. Sebagian masyarakat belum mengenal BLK terdekat sehingga tidak mengakses informasi program pelatihan yang dilaksanakan BLK terdekat secara memadai;
 - c. Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik;
 - d. Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan dan memperluas jangkauan pelayanan;
 - e. Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten;
-

BAB III**PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA****Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja;**

Menelisik pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian menjadi dasar pelaksanaan tugas dan fungsi urusan ketenagakerjaan dan urusan ketransmigrasian disamping mendasari pelaksanaan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terkait dengan klasifikasi urusan pemerintahan menjadi urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren dan urusan umum. Pembagian klasifikasi urusan pemerintahan mengatur perumusan kebijakan perencanaan dan penyusunan peraturan perundang-undangan pelaksanaan urusan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di daerah. Pengaturan di dalam hal ini adalah untuk mengatur kewenangan dan pembagian tugas pokok dan fungsi dari tugas pokok yang diberikan pemerintah pusat kepada pemerintah Kabupaten Lumajang. Pengaturan ini merupakan fungsi regulasi pemerintah daerah terhadap penyelenggaraan pembangunan di daerah.

Kewenangan pembangunan bidang ketenagakerjaan bagi Pemerintah Kabupaten/Kota berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang terinci pada lampiran, adalah meliputi :

- (1) Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri atas :
 - a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
 - b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
 - c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
 - d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
 - e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota
 - (2) Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas :
 - a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota;
 - b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota;
 - c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota;
-

- d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota;
 - e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
- (3) Hubungan Industrial, terdiri atas :
- a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota;
 - b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.
- (4) Pembangunan Kawasan Transmigrasi, yakni :
- Penataan pesebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
- Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :
1. Jumlah pencari kerja yang memiliki keahlian dan atau ketrampilan masih relatif kecil
 2. Rendahnya kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja
 3. Terbatasnya perkembangan usaha swasta di sektor industry menengah keatas yang diharapkan dapat menampung membuka kesempatan kerja yang tersedia bagi penganggur
 4. Belum optimalnya fasilitasi penempatan transmigrasi

Keempat masalah tersebut mengerucut pada satu masalah pokok yaitu “Rendahnya pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan berbasis kesetaraan gender”. Secara jelas masalah dan masalah pokok disajikan pada tabel 3.1 T-B.35 Pemetaan Permasalahan untuk penentuan prioritas dan sasaran

Tabel 3.1 T-B.35 Pemetaan Permasalahan untuk penentuan prioritas dan sasaran

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1	Rendahnya pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan berbasis kesetaraan gender	Masih rendahnya penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	<p>Jumlah pencari kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan masih relatif kecil</p> <p>Rendahnya kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja</p> <p>Terbatasnya perkembangan usaha swasta di sektor industry menengah keatas yang diharapkan dapat menampung membuka kesempatan kerja yang tersedia bagi penganggur</p> <p>Belum optimalnya fasilitasi penempatan transmigrasi</p>

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

Visi Pemerintah Kabupaten Lumajang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan Kabupaten Lumajang Tahun 2018 - 2023 adalah :

”Terwujudnya Masyarakat Lumajang yang Berdaya Saing, Makmur, dan Bermartabat”

Visi yang hendak diwujudkan Kabupaten Lumajang ini sejalan dengan semangat Sasanti Kabupaten Lumajang yaitu “**Amreta Brata Wira Bhakti**”, yang bermakna kebajikan kekal abadi adalah sikap perbuatan kesatria yang penuh pengabdian. Dengan demikian, Masyarakat Lumajang tidak sekadar menjadi objek dalam pembangunan, lebih dari itu, Masyarakat Lumajang menjadi subjek yang secara sadar, ikut serta dalam menjadikan Lumajang Makmur, Berdaya Saing, dan Bermartabat. Memperhatikan Visi tersebut serta perubahan paradigma dan kondisi yang akan dihadapi pada masa yang akan datang, diharapkan Kabupaten Lumajang dapat lebih berperan dalam perubahan yang terjadi dilingkup regional, nasional, maupun global.

Misi Pembangunan Daerah

Misi dalam RPJMD ini dimaknai sebagai upaya-upaya umum yang hendak dijalankan demi terwujudnya Visi Kabupaten Lumajang 2018- 2023. Upaya umum ini memiliki keterkaitan dengan pokok visi yang akan dicapai. Penjelasan setiap misi dibutuhkan agar upaya umum yang dirumuskan dapat lebih menggambarkan penyelesaian isu-isu strategis Kabupaten Lumajang. Adapun tiga rumusan **misi** RPJMD Kabupaten Lumajang 2018-2023 adalah sebagai berikut:

a. Mewujudkan perekonomian daerah berkelanjutan yang berbasis pada pertanian, usaha mikro, dan pariwisata

Misi ini mencakup upaya-upaya dalam merumuskan kebijakan strategis bagi peningkatan pemanfaatan sumber daya ekonomi baik dari sisi permintaan (*demand side*) maupun sisi penawaran (*supply side*); percepatan pemerataan hasil-hasil pembangunan, termasuk di dalamnya penyediaan lapangan kerja yang layak (*decent job*) dan peningkatan taraf hidup masyarakat sehingga mampu keluar dari kemiskinan; percepatan penguatan peranan sektor pertanian dan pariwisata yang ditopang oleh sinergitas lintas sektoral, serta penguatan kebijakan afirmatif pemberdayaan industri kecil dan

menengah (IKM) dan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dan partisipasi masyarakat. Meningkatkan perekonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat yang mandiri dan berdaya saing melalui pengembangan kawasan berbasis pertanian, pemberdayaan usaha mikro, jasa pariwisata, serta usaha pendukung secara berkelanjutan. Selain itu, misi ini juga mencakup upaya-upaya dalam merumuskan kebijakan strategis bagi peningkatan kualitas lingkungan hidup daerah. Termasuk di dalamnya, upaya peningkatan kualitas air, udara, tutupan lahan, agar berada pada toleransi yang dibutuhkan bagi berlangsungnya kehidupan manusia dan ekosistem di dalamnya; upaya peningkatan penyelesaian masalah persampahan; serta upaya peningkatan mitigasi terhadap potensi kerawanan bencana dan penanganan tanggap darurat termasuk pemulihan pasca bencana .

b. Pemenuhan kebutuhan dasar untuk mewujudkan masyarakat yang lebih sejahtera dan mandiri

Misi ini mencakup upaya-upaya dalam merumuskan kebijakan strategis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih sejahtera dan mandiri. Termasuk di dalamnya, peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan, kesehatan, pangan, perumahan, dan layanan dasar lainnya yang berkualitas; upaya peningkatan pemberdayaan dan perlindungan sosial, upaya peningkatan perlindungan keamanan dan ketertiban umum; serta peningkatan dukungan terhadap kepemudaan dan pengarusutamaan gender (pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak).

c. Reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, benar, dan bersih (*good and clean governance*)

Misi ini mencakup upaya-upaya dalam merumuskan kebijakan strategis bagi peningkatan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, benar, dan bersih (*good and clean governance*) yang didukung dengan teknologi informasi. Melalui reformasi birokrasi

dan pelayanan publik yang profesional, aspiratif, partisipatif, dan transparan. Termasuk di dalamnya, upaya perubahan pola pikir dan budaya kerja yang berorientasi pada kebutuhan dan kepentingan masyarakat; pemenuhan dan penempatan SDM aparatur daerah yang profesional sesuai dengan kompetensinya (*the right man on the right place*); penguatan kelembagaan dan tatalaksana pemerintahan yang efektif dan efisien dengan tetap memperhatikan akuntabilitas dan transparansi; serta penciptaan iklim birokrasi yang bebas dari KKN.

Teknologi informasi yang mendukung penyelenggaraan *good and clean governance* merupakan salah satu bagian dari inisiatif Kabupaten Lumajang dalam mendukung implementasi Kota Cerdas (*Smart City*). Dengan inisiatif ini, teknologi informasi sebagai bagian dari *Smart City*, diharapkan dapat mempercepat proses reformasi birokrasi, ketepatan dan akuntabilitas pemerintahan, serta memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mengakses pelayanan publik.

Tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan. Tujuan dan sasaran merupakan dampak (*impact*) keberhasilan pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian berbagai program prioritas terkait.

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, dengan menjawab isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah. Sedangkan, sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara kualitatif maupun kuantitatif, spesifik, mudah dicapai, rasional dan dapat dilaksanakan dalam jangka waktu lima tahun. Sasaran sendiri biasanya direpresentasikan melalui penetapan indikator kinerja daerah. Penetapan indikator ini bertujuan untuk

memberikan gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) daerah dan indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada akhir periode masa jabatan.

Berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja yang terkait visi, misi serta program bupati dan wakil bupati maka berikut akan diuraikan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi bupati dan wakil bupati pada Tabel 3.2 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja

Tabel 3.2 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja

Aspek Kajian	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan
				Internal	Ekternal	
Hasil analisis gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja	Rendahnya pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan berbasis kesetaraan gender	Masih rendahnya penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Jumlah pencari kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan masih relatif kecil	Terbatasnya kapasitas pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja	Jumlah angkatan kerja yang tidak terampil masih tinggi	Sebagian masyarakat belum mendapatkan informasi program pelatihan kerja yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja
			Rendahnya kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja	Belum adanya regulasi perda atau perbup yang mengatur tentang	Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat	Perda tentang Ketenagakerjaan masih belum ditetapkan

				kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja	Pekerja/Serikat Buruh akan hak dan kewajiban mereka dalam hubungan industrial	
			Terbatasnya perkembangan usaha swasta di sektor industry menengah keatas yang diharapkan dapat menampung membuka kesempatan kerja yang	Sistem, mekanisme dan sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif	Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi yang pesat yang belum diimbangi oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia	Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia untuk mengembangkan Teknologi Informasi Komunikasi Dan Analis Data

			tersedia bagi penganggur			
			Belum optimalnya fasilitas penempatan transmigrasi	Keterbatasan Alokasi kuota penempatan bagi peserta program transmigrasi	Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya) yang menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran.	Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/ sering tertunda keberangkatannya.

Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur;

Telaah rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan upaya untuk mensinergikan arah kebijakan, program dan kegiatan agar pelaksanaan pembangunan dalam kewenangan Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketransmigrasian berjalan sinergis dengan target dan arah kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan dan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Penelaahan ditekankan pada Sasaran Strategis, Arah kebijakan dan strategi sebagaimana berikut :

A. Kementerian Tenaga Kerja

Dalam rangka mendukung visi dan misi Presiden, agenda sasaran pembangunan nasional secara lebih terukur (sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024), maka ditetapkan Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Sasaran strategis ini diukur dengan indikator kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, di mana kontribusi ini merupakan kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, yang dihitung berdasarkan besar upah yang diterima penduduk bekerja pada tahun t. Indikator Kinerja Sasaran Strategis/Utama ini didukung
-

sejumlah indikator kinerja program sebagai berikut:

1. Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan.
 2. Jumlah tenaga kerja berkeahlian menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
 3. Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya.
 4. Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja.
 5. Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan K3.
 6. Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya.
 7. Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial
 8. Indeks perkembangan kinerja program jaminan sosial ketenagakerjaan.
 9. Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan daftar jabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
 10. Persentase usulan kebijakan ketenagakerjaan tahun sebelumnya yang diimplementasikan.
- b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Sasaran strategis diukur dengan 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu: Indeks Reformasi Birokrasi, Opini Badan Pemeriksa Keuangan, dan Indeks SPBE. Ketiga indikator ini didukung oleh sub- indikator kinerja program sebagai berikut:
1. Indeks dan Nilai Evaluasi PMPRB.
 2. Persentase temuan yang ditindaklanjuti.
 3. Nilai evaluasi SAKIP.
-

4. Nilai Kinerja mitra kerja pengawasan internal.
5. Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah (termasuk *whistle blowing system*).
6. Indeks kepuasan layanan data dan informasi ketenagakerjaan.

B. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan kewenangan di bidang ketenagakerjaan dan bidang ketransmigrasian di daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sasaran strategis jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah hasil dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (Lima) tahun kedepan yakni 2019-2024 sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja
 2. Meningkatnya penempatan dan perluasan kesempatan kerja
 3. Meningkatnya efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial
 4. Meningkatnya efektifitas pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan
 5. Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah
 6. Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja di Sektor Ketenagakerjaan;
 7. Meningkatnya Kepatuhan Perusahaan dalam rangka Hubungan Industrial yang Kondusif dan Perlindungan Tenaga Kerja;
 8. Meningkatnya Taraf Ekonomi Transmigran
-

Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis;

Wilayah adalah ruang yang merupakan kesatuan geografis segenap unsur terkait yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan administratif dan/atau aspek fungsional. Sedangkan kawasan adalah yang memiliki fungsi utama lindung atau budidaya. Telaahan rencana tata ruang wilayah ditujukan untuk mengidentifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan Perangkat Daerah. Dibandingkan dengan struktur dan pola ruang eksisting maka Perangkat Daerah dapat mengidentifikasi arah geografis pengembangan pelayanan, perkiraan kebutuhan pelayanan, dan prioritas wilayah pelayanan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang. Dikaitkan dengan indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), perangkat daerah dapat menyusun rancangan program beserta targetnya yang sesuai dengan RTRW tersebut. Untuk itu, dalam penelaahan RTRW, aspek yang perlu ditelaah adalah :

1. Rencana struktur tata ruang
2. Struktur tata ruang saat ini
3. Rencana pola ruang
4. Pola ruang saat ini
5. Indikasi program pemanfaatan jangka menengah

Kedudukan RTRW Perangkat daerah yaitu sebagai pedoman bagi :

1. Penyusunan RPJMD, rencana rinci tata ruang dan rencana sektoral lainnya
 2. Pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang
 3. Perwujudan keterpaduan, keterkaitan dan keseimbangan antar sector, antar daerah dan antar pemangku kepentingan
 4. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi
 5. Penataan ruang kawasan strategi kabupaten
-

Kebijakan struktur ruang wilayah kabupaten terdiri atas :

- a. Perwujudan perluasan kesempatan kerja yang efektif, efisien dalam menunjang perkembangan kabupaten sebagai daerah pariwisata dan industri yang didukung kawasan wisata dan industri
- b. Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan sarana dan prasarana dalam ruang lingkup ketenagakerjaan
- c. Peningkatan kualitas, kuantitas, keefektifan dan efisiensi pelayanan yang terpadu dengan sistem regional

Strategi untuk terwujudnya pusat-pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang perkembangan fungsi kabupaten sebagai daerah yang didukung industri dalam lingkup kawasan kabupaten, provinsi Jawa Timur dan nasional antara lain :

1. Mengembangkan pameran-pameran tentang bursa ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Lumajang
2. Mengembangkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi bagi masyarakat
3. Pelayanan urusan ketenagakerjaan yang kondusif dan berkeadilan
4. Menyediakan fasilitas yang memadai pada setiap pelayanan ketenagakerjaan sesuai dengan skala pelayanannya.

Penyusunan rencana pembangunan harus disesuaikan dengan perencanaan tata ruang sebagai wadah dimana perencanaan tersebut akan diimplementasikan, sehingga di lokasi dimana kegiatan akan dijalankan dapat diarahkan. Dalam kebijakan struktur ruang wilayah Kabupaten untuk mewujudkan pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang fungsi kabupaten yang didukung oleh kawasan industri yang ada.

Penentuan Isu-isu Strategis

Analisa isu strategis memiliki sifat antisipatif, karena berdampak pada jangka panjang berupa kerugian dan peluang yang terlewatkan jika tidak ditelaah secara mendalam. Karakteristik dari isu strategis ini memiliki kondisi yang penting, mendesak, jangka panjang, mendasar dalam menentukan tujuan di masa yang akan datang.

Analisis isu strategis merupakan tahap terakhir dalam perencanaan pembangunan. Bagian ini dinilai penting karena menentukan proses penyusunan rencana pembangunan yang sesuai dengan potensi dan hambatan pada daerah tersebut. Proses analisis isu strategi ini mencakup jangka pendek dan jangka panjang untuk menunjang sistem berkelanjutan. Oleh karena itu, bagian ini juga berfungsi sebagai salah satu dasar utama perumusan visi dan misi dalam pemilihan kepala daerah.

Penyebab isu strategis menjadi salah satu dasar utama perumusan visi dan misi adalah rumusan yang dihasilkan selaras dengan peluang serta cita-cita masyarakat. Oleh karena itu, sebagaimana yang diuraikan didalam RPJMD perumusan isu strategis perlu diwujudkan. Dalam hal ini, isu strategis yang dibahas merupakan intisari dari kompilasi permasalahan pembangunan yang telah disampaikan sebelumnya. Dimana, isu strategis terkait dengan masalah. Adapun hal ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 T-B.35 Pemetaan Permasalahan untuk penentuan prioritas dan sasaran

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

RPJMD Perubahan Kabupaten Lumajang tahun 2019-2023 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Lumajang. Berbagai isu global dan nasional yang perlu menjadi perhatian dalam menyelesaikan isu yang bersifat lokal dan berimplikasi pada kesejahteraan masyarakat.

Dalam pelaksanaannya, diperlukan kebersamaan yang bersifat mutualism oleh penyelenggara pemerintahan daerah dan segenap komponen dunia usaha dan masyarakat.

Disisi lain konsep Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan berupa 9 indikator utama capaian baik secara langsung maupun tidak langsung terkait dengan kesejahteraan angkatan kerja yang menjadi subyek dan penerima terbesar manfaat pembangunan ketenagakerjaan, meliputi : (1) Perencanaan Tenaga Kerja, (2) Penduduk dan Tenaga Kerja, (3) Kesempatan Kerja, (4) Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja, (5) Produktivitas Tenaga Kerja, (6) Hubungan Industrial, (7) Kondisi Lingkungan Kerja, (8) Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja, dan (9) Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Mencermati ketentuan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan di atas, dan dalam hal penjabaran Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Lumajang periode RPJMD Perubahan Tahun 2019-2023, maka **Dinas Tenaga Kerja** termasuk kedalam **Misi ke 2** RPJMD Kabupaten Lumajang yang berbunyi:

“Pemenuhan kebutuhan dasar untuk masyarakat yang lebih sejahtera dan mandiri”.

Misi ini mencakup upaya-upaya dalam merumuskan kebijakan strategis bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih sejahtera dan mandiri. Termasuk di dalamnya, peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan, kesehatan, pangan, perumahan, dan layanan dasar lainnya yang berkualitas; upaya peningkatan pemberdayaan dan perlindungan sosial,

upaya peningkatan perlindungan keamanan dan ketertiban umum; serta peningkatan dukungan terhadap kepemudaan dan pengarusutamaan gender (pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak).

Tujuan 3 Menurunnya angka kemiskinan melalui peningkatan daya saing tenaga kerja dengan indikator tujuan : Angka Kemiskinan

Sasaran 1 Meningkatnya penyerapan angkatan kerja, dengan **indikator** Tingkat Penganggur Terbuka

Dengan memperhatikan isu-isu strategis, visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Lumajang yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, maka dirumuskan tujuan dan sasaran sebagaimana tersaji pada tabel 4.1 T-C.25. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja.

Tabel 4.1 T-C.25.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

N O	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE :				
				I	II	III	IV	V
				2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya penyerapan angkatan kerja		Indikator Tujuan : Tingkat Pengangguran Terbuka	2,81%	3,36%	3,00%	2,75%	2,50%
		1) Meningkatnya Kualitas Pencari Kerja	Prosentase Pencari Kerja yang Terlatih	100%	100%	100%	100%	100%
		2) Meningkatnya Produktifitas Tenaga Kerja	Prosentase Tenaga Kerja yang Produktif	100%	81.82%	100%	100%	100%
		3) Meningkatnya perluasan kesempatan kerja di sektor	Prosentase Pencari Kerja yang ditempatkan	125.7%	122.9%	46%	47%	48%
		4) Meningkatnya Hubungan Industrial Ketenagakerjaan	Prosentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	56.22%	62.52%	67%	68%	69%
		5) Meningkatnya Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Prosentase penempatan transmigran sesuai standar	100%	0%	0%	100%	100%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Seiring melambatnya pertumbuhan ekonomi, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan pembangunan juga turut terpengaruh oleh kondisi tersebut. Meski demikian, dalam kondisi terjadinya perlambatan pertumbuhan ekonomi di tahun 2017, TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) turun dari semula 2,91% di tahun 2018 menjadi 2,55%

Berdasarkan hasil survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2018 di Kabupaten Lumajang terdapat jumlah penganggur sebesar 14.123 orang atau 2,55 persen sedikit penurunan dibanding tahun sebelumnya sebesar 14.986 atau sebesar 2,91 persen. Jumlah penduduk yang bekerja sebesar 539.800 orang sedangkan keseluruhan jumlah angkatan kerja tahun 2018 sebanyak 553.923 orang yang didominasi oleh penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan SD sebesar dengan proporsi tertinggi sebesar 61,67persen. Hal tersebut kondisi penduduk lebih tentunya akan memperlihatkan bahwa kemungkinan berada pada posisi level pimpinan/manager sangat sedikit.

Untuk mendukung kebijakan Pemerintah Kabupaten Lumajang dalam menghadapi penambahan penduduk dan angkatan kerja, mengatasi masalah ketenagakerjaan serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang relatif besar, diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam jumlah besar dan berkualitas. Untuk menyediakan SDM yang berkualitas dalam jumlah besar diperlukan rencana yang komprehensif baik di bidang pendidikan dan pelatihan, maupun dari penempatan tenaga kerja. Selain itu, guna menjamin kelangsungan usaha, diperlukan hubungan industrial yang kondusif dan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan pekerja. Semua hal ini dapat berjalan dengan baik bila tersedia rencana tenaga kerja sebagai pedoman seluruh pemangku kepentingan, sebagaimana

dimaksud Pasal 7 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.

Rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang dalam lima tahun mendatang tertera pada tabel

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

Tabel 5.1 T-C.26. Tujuan, Sasaran, Strategi, Dan Kebijakan

VISI (RPJMD)	: Terwujudnya Masyarakat Lumajang yang Berdaya Saing, Makmur, dan Bermartabat		
MISI 2	: Pemenuhan Kebutuhan Dasar untuk Mewujudkan Masyarakat yang Lebih Sejahtera dan Mandiri		
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1	2	3	4
Meningkatnya penyerapan angkatan kerja	1. Meningkatkan Kualitas Pencari Kerja	Meningkatkan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Melaksanakan pelatihan bagi pencari kerja yang terdaftar
	2. Meningkatkan Produktifitas Tenaga Kerja		Melaksanakan metode peningkatan dan pengukuran produktifitas
	3. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja di sektor ketenagakerjaan	Meningkatkan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Melaksanakan penempatan dan perluasan kesempatan kerja
	4. Meningkatkan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan	Meningkatkan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan	Meningkatkan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan
	5. Meningkatkan Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Meningkatkan Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Meningkatkan Pembangunan Kawasan Transmigrasi

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menguraikan program prioritas dalam pencapaian visi dan misi yang disertai dengan indikasi program dan pagu indikatif program prioritas. Demi memastikan bahwa program pembangunan daerah dapat didanai secara efektif dan efisien.

Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang tahun 2018 - 2023 memuat langkah-langkah strategis tugas-tugas penyelenggaraan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, selanjutnya ditetapkan 5 Program, 16 Kegiatan, 39 Sub Kegiatan. Adapun uraian program, kegiatan, dan sub kegiatan sebagaimana pada tabel 6.1 T-C.27. Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah.

tabel 6.1 T-C.27. Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah

T-C.27

Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan

Kode	Program/ Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator	Capaian Awal Tahun Pencanaan (2020)	2019 (Kondisi Awal)		2020 (Kondisi Awal)		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (Akumulasi 2021 sd 2023)		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab (Bidang Penguampu)	Lokasi
				Capaian	Rp	Capaian	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
									27	28	29	30	31	32	33	34	35
2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Prosentase pencari kerja dilatih	100%	100%	591,870,000.00	100%	463,332,500.00	100%	602,659,944.00	100%	625,696,602.00	100%	625,699,852.00	100%	1,854,056,398.00	Bidang Pelatihan Kerja dan Bidang Pengembangan Ketenagakerjaan	
		Prosentase peningkatan produktifitas perusahaan	81.82%	91.67%		81.82%		100%		100%		100%		100%			

2.07 .03. 2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah pencari Kerja dilatih dan Lulus Uji Kompetensi	40 orang	0 orang	565,000,000.00	0 orang	451,250,000.00	20 orang	599,999,944.00	20 orang	599,999,852.00	20 orang	599,999,852.00	60 orang	1,799,999,648.00		
2.07 .03. 2.01 .01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	140 orang	160 orang	565,000,000.00	140 orang	451,250,000.00	240 orang	599,999,944.00	240 orang	599,999,852.00	260 orang	599,999,852.00	740 orang	1,799,999,648.00		Seksi Pelatihan Kerja
2.07 .03. 2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Prosentase Lembaga Pelatihan Kerja dibina	100 %	100 %	10,200,000.00	100 %	4,550,000.00	100 %	1,820,000.00	100 %	7,696,750.00	100 %	8,000,000.00	100 %	17,516,750.00		
2.07 .03. 2.02 .01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	16 lembaga	16 lembaga	10,200,000.00	16 lembaga	4,550,000.00	17 lembaga	1,820,000.00	18 lembaga	7,696,750.00	19 lembaga	8,000,000.00	19 lembaga	17,516,750.00		Seksi Lembaga Pelatihan Kerja

2.07 .03. 2.04	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Prosentase Perusahaan kecil yang Melakukan Konsultasi	100 %	100 %	16,670,000.00	100 %	7,532,500.00	100 %	840,000.00	100 %	18,000,000.00	100 %	15,000,000.00	100 %	33,840,000.00		
2.07 .03. 2.04 .01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	11 perusahaan	9 perusahaan	16,670,000.00	11 perusahaan	7,532,500.00	15 perusahaan	840,000.00	70 perusahaan	18,000,000.00	70 perusahaan	15,000,000.00	155 perusahaan	33,840,000.00	Seksi Produktivitas Tenaga Kerja	
2.07 .03. 2.05	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang diukur produktivitas tenaganya										48 perusahaan	2,700,000.00	48 perusahaan	2,700,000.00		
2.07 .03. 2.05 .01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja										2 dokumen	2,700,000.00	2 dokumen	2,700,000.00	Seksi Produktivitas Tenaga Kerja	

		di Tingkat Daerah															
2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Prosentase pencari kerja yang ditempatkan	122,93%	125,65%	850,000,000.00	122,93%	1,122,950,000.00	46%	3,040,000.00	47%	100,000,000.00	48%	100,000,000.00	48%	203,040,000.00	Bidang Penerimaan dan Perluasan Kesempatan Kerja	
2.07.04.2.01	Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota	jumlah pencari kerja ditempatkan melalui program AKL	189 orang	200 orang	300,000,000.00	189 orang	1,000,000,000.00	0 orang	0.00	100 orang	50,000,000.00	170 orang	45,000,000.00	125 orang	95,000,000.00		
2.07.04.2.01.02	Pelayanan Antar kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	0 orang	0 orang	0.00	0 orang	0.00	0 orang	0.00	0 orang	0.00	60 orang	5,000,000.00	120 orang	5,000,000.00	Penerimaan Tenaga Kerja Dalam Negeri	
2.07.04.2.01.04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	0 orang	0 orang	0.00	0 orang	0.00	0 orang	0.00	0 orang	0.00	10 orang	5,000,000.00	30 orang	5,000,000.00	Perluasan Kesempatan Kerja	

2.07 .04. 2.01 .05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberda yakan Melalui progra m Perluas an Kesemp atan Kerja	189 6 oran g	200 oran g	300,000,0 00.00	189 6 oran g	1,000,000 ,000.00	0 oran g	0.00	100 oran g	50,000,0 00.00	100 oran g	35,000,0 00.00	300 oran g	85,00 0,000. 00		Perlua san Kese mpata n Kerja
2.07 .04. 2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah jenis media informa si pasar kerja yang di kelola	6 dok ume n 139 2 org	6 dok ume n 291 9 org	300,000,0 00.00	6 dok ume n 139 2 org	48,750,00 0.00	6 dok ume n 505 org	0.00	6 dok ume n 805 org	25,000,0 00.00	6 dok ume n 905 org	20,000,0 00.00	6 dok ume n 221 5 org	45,00 0,000. 00		
2.07 .04. 2.03 .01	Pemeliharaa n dan operasional aplikasi informasi pasar kerja <i>online</i>	Jumlah Data dan Informa si yang Dihasil kan Aplikas i Informa si Pasar Kerja <i>Online</i>	6 dok ume n	6 dok ume n	0.00	6 dok ume n	0.00	6 dok ume n	0.00	6 dok ume n	0.00	6 dok ume n	5,000,00 0.00	18 dok ume n	5,000, 000.0 0		Pene mpata n Tenag a Kerja Dala m Negeri
2.07 .04. 2.03 .03	<i>Job Fair</i> /Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Menda patkan Pekerja an Melalui <i>Job Fair /</i>	106 3 org	854 org	300,000,0 00.00	106 3 org	48,750,00 0.00	200 org	0.00	500 org	25,000,0 00.00	500 org	15,000,0 00.00	120 0 org	40,00 0,000. 00		Pene mpata n Tenag a Kerja Dala m Negeri

		Bursa Kerja															
2.07 .04. 2.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah PMI yang di fasilitas di	76 org	314 org	250,000,0 00.00	76 org	74,200,00 0.00	110 org	3,040,000 .00	160 org	25,000,0 00.00	215 org	30,000,0 00.00	485 org	58,04 0,000. 00		
2.07 .04. 2.04 .01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	67 org	261 org	50,000,00 0.00	67 org	74,200,00 0.00	105 org	3,040,000 .00	120 org	25,000,0 00.00	125 org	15,000,0 00.00	350 org	43,04 0,000. 00	Pene mpata n Tenag a Kerja Luar Negeri	
2.07 .04. 2.04 .03	Pemberdayaan pekerja migran indonesia purna penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	0 org	40 org	200,000,0 00.00	0 org	0.00	0 org	0.00	0 org	0.00	20 org	15,000,0 00.00	20 org	15,00 0,000. 00	Pene mpata n Tenag a Kerja Luar Negeri	
2.07 .04. 2.05	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	jumlah tenaga kerja asing yang dilayani perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kabuap	0 org	0 org	0.00	0 org	0.00	0 org	0.00	0 org	0.00	3 org	5,000,00 0.00	3 org	5,000, 000.0 0		

		ten/kota															
2.07 .04. 2.05 .01	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	jumlah tenaga kerja asing yang melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten kota"	0 org	0 org	0.00	0 org	0.00	0 org	0.00	0 org	0.00	3 org	5,000,00 0.00	3 org	5,000, 000.0 0		Perluas an Kese mpata n Kerja
2.07 .01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan fasilitas kebutuhan operasional perkantoran						100 %	3,791,146 ,040.00	100 %	4,260,21 2,184.00	100 %	4,260,21 2,184.00	100 %	12,31 1,570, 408.0 0		Sekretariat
2.07 .01. 2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Fasilitas Dokumen Perencanaan,						100 %	2,000,000 .00	100 %	10,500,0 00.00	100 %	10,500,0 00.00	100 %	23,00 0,000. 00		

		Pengangan, dan Evaluasi Kinerja														
2.07.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD					1 dokumen	1,000,000.00	1 dokumen	3,500,000.00	1 dokumen	3,500,000.00	1 dokumen	8,000,000.00	Subag Sungram	
2.07.01.2.01.06	Koordinasi dan 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					5 laporan	1,000,000.00	5 laporan	3,500,000.00	5 laporan	3,500,000.00	5 laporan	8,000,000.00	Subag Sungram	

		dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD														
2.07.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah							2 laporan	3,500,000.00	2 laporan	3,500,000.00	2 laporan	7,000,000.00	Subag Sungr am	
2.07.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Fasilitasi Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					100 %	3,523,000,000.00	100 %	3,570,500,000.00	100 %	3,570,500,000.00	100 %	10,664,000,000.00		
2.07.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN					31 orang/bulan	3,500,000,000.00	31 orang/bulan	3,500,000,000.00	31 orang/bulan	3,500,000,000.00	31 orang/bulan	10,500,000.00	Subag Keu	
2.07.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas					12 dokumen	20,000,000.00	12 dokumen	60,000,000.00	12 dokumen	60,000,000.00	12 dokumen	140,000,000.00	Subag Keu	

		ASN															
2.07 .01. 2.02 .04	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokum en Koordin asi dan Pelaksa naan Akunta nsi SKPD						12 dok ume n	1,000,000 .00	12 dok ume n	3,500,00 0.00	12 dok ume n	3,500,00 0.00	12 dok ume n	8,000, 000.0 0	Subag Keu	
2.07 .01. 2.02 .05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Lapora n Keuang an Akhir Tahun SKPD dan Lapora n Hasil Koordin asi Penyus unan Lapora n Keuang an Akhir Tahun SKPD						1 lapo ran	1,000,000 .00	1 lapo ran	3,500,00 0.00	1 lapo ran	3,500,00 0.00	1 lapo ran	8,000, 000.0 0	Subag Keu	

2.07 .01. 2.02 .07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD						18 laporan	1,000,000.00	18 laporan	3,500,000.00	18 laporan	3,500,000.00	18 laporan	8,000,000.00	Subag Keu	
2.07 .01. 2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Fasilitas Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah						100 %	8,000,000.00	100 %	20,000,000.00	100 %	20,000,000.00	100 %	48,000,000.00		
2.07 .01. 2.05 .02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta						1 paket	8,000,000.00	1 paket	20,000,000.00	1 paket	20,000,000.00	1 paket	48,000,000.00	Subag Umpe g	

	nya	Atribut Kelengkapan															
2.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Fasilitas Administrasi Umum Perangkat Daerah						100 %	138,500,000.00	100 %	179,212,184.00	100 %	179,212,184.00	100 %	496,924,368.00		
2.07.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan						1 paket	4,500,000.00	1 paket	4,500,000.00	1 paket	4,500,000.00	1 paket	13,500,000.00	Subag Umpeg	
2.07.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan						1 paket	50,000,000.00	1 paket	80,000,000.00	1 paket	80,000,000.00	1 paket	210,000,000.00	Subag Umpeg	
2.07.01.2.06.05	Penyediaan barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan						1 paket	4,000,000.00	1 paket	4,000,000.00	1 paket	4,000,000.00	1 paket	12,000,000.00	Subag Umpeg	

2.07 .01. 2.06 .06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	kan Jumlah Dokum en Bahan Bacaan dan Peratur an Perund ang- Undang an yang Disedia kan								1 dok ume n	2,000,00 0.00	1 dok ume n	2,000,00 0.00	1 dok ume n	4,000, 000.0 0	Subag Umpe g	
2.07 .01. 2.06 .09	Penyelenggar aan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Lapora n Penyele nggara an Rapat Koordin asi dan Konsult asi SKPD						12 lapo ran	80,000,00 0.00	12 lapo ran	88,712,1 84.00	12 lapo ran	88,712,1 84.00	12 lapo ran	257,4 24,36 8.00	Subag Umpe g	
2.07 .01. 2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persent ase Fasilita si Pengad aan BMD						100 %	19,000,00 0.00	100 %	60,000,0 00.00	100 %	60,000,0 00.00	100 %	139,0 00,00 0.00		
2.07 .01. 2.07 .05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disedia kan						1 unit	7,000,000 .00	1 unit	20,000,0 00.00	1 unit	20,000,0 00.00	1 unit	47,00 0,000. 00	Subag Umpe g	

2.07 .01. 2.07 .06	Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan						1 unit	7,000,000.00	1 unit	20,000,000.00	1 unit	20,000,000.00	1 unit	47,000,000.00	Subag Umpe g
2.07 .01. 2.07 .10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan						1 unit	5,000,000.00	1 unit	20,000,000.00	1 unit	20,000,000.00	1 unit	45,000,000.00	Subag Umpe g
2.07 .01. 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Fasilitas Penyediaan Jasa Penunjang Operasional Kantor						100 %	300,000,000.00	100 %	310,000,000.00	100 %	310,000,000.00	100 %	920,000,000.00	
2.07 .01. 2.08 .02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya						12 laporan	50,000,000.00	12 laporan	60,000,000.00	12 laporan	60,000,000.00	12 laporan	170,000,000.00	Subag Umpe g

		Air dan Listrik yang Disediakan														
2.07.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan						12 laporan	250,000,000.00	12 laporan	250,000,000.00	12 laporan	250,000,000.00	12 laporan	750,000,000.00	Subag Umpeg
2.07.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Fasilitas Pemeliharaan BMD						100 %	95,000,000.00	100 %	110,000,000.00	100 %	110,000,000.00	100 %	315,000,000.00	
2.07.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaran Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya						20 unit	70,000,000.00	20 unit	70,000,000.00	20 unit	70,000,000.00	20 unit	210,000,000.00	Subag Umpeg
2.07.01.2.09	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang						100 unit	10,000,000.00	100 unit	10,000,000.00	100 unit	10,000,000.00	100 unit	30,000.00	Subag Umpeg

.05		Dipelih ara															
2.07 .01. 2.09 .06	Pemeliharaa n Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralat an dan Mesin Lainny a yang Dipelih ara						28 unit	5,000,000 .00	28 unit	10,000,0 00.00	28 unit	10,000,0 00.00	28 unit	25,00 0,000. 00	Subag Umpe g	
2.07 .01. 2.09 .09	Pemeliharaa n/Rehabilita si Gedung Kantor dan Bangunan lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangun an lain yang dipelih ara/dir ehabilit asi						1 unit	5,000,000 .00	1 unit	10,000,0 00.00	1 unit	10,000,0 00.00	1 unit	25,00 0,000. 00	Subag Umpe g	
2.07 .01. 2.09 .10	Pemeliharaa n/Rehabilita si sarana dan prasarana Gedung Kantor atau bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasara na Gedung Kantor atau Bangun an Lainny a yang Dipelih ara/Dir ehabilit asi						1 unit	5,000,000 .00	1 unit	10,000,0 00.00	1 unit	10,000,0 00.00	1 unit	25,00 0,000. 00	Subag Umpe g	

2.07 .05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Prosent ase perusa haan yang mempu nyai PP	21.7 8%	21.7 8%	57,050,00 0.00	21.7 8%	14,900,00 0.00	23%	4,851,000 .00	24%	33,764,0 00.00	25%	33,764,0 00.00	25%	72,37 9,000. 00	Bidan g Hubu ngan Indus trial dan Jamin an Sosial Tenag a Kerja
2.07 .05. 2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/K ota	jumlah dokum en peratur an perusa haan yang disahka n	17 peru sh	28 peru sh	39,050,00 0.00	17 peru sh	10,395,00 0.00	30 peru sh	3,981,000 .00	40 peru sh	24,000,0 00.00	50 peru sh	11,500,0 00.00	15 dok	39,48 1,000. 00	Bidan g Hubu ngan Indus trial dan Jamin an Sosial Tenag a Kerja

2.07 .05. 2.01 .01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusa haan yang Melaks anakan Penges ahan Peratur an Perusa haan yang Terkait dengan Hubun gan Industr ial dan Terdaft ar di WLKP <i>Online</i>	13 peru sh	27 peru sh	21,050,00 0.00	13 peru sh	5,890,000 .00	20 peru sh	1,290,000 .00	30 peru sh	9,600,00 0.00	40 peru sh	4,000,00 0.00	14,89 0,000. 00	Seksi Syara t Kerja, Upah dan Jamin an Sosial
2.07 .05. 2.01 .02	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusa haan yang Menyus un Perjanji an Kerja Bersam a	4 peru sh	1 peru sh	0.00	4 peru sh	0.00	10 peru sh	0.00	10 peru sh	4,100,00 0.00	10 peru sh	4,000,00 0.00	8,100, 000.0 0	Seksi Syara t Kerja, Upah dan Jamin an Sosial
2.07 .05. 2.01 .03	Penyelenggar aan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta	Jumlah Data dan Informa si Sarana HI (PP/PK B, Struktu r Skala Upah,	6 lapo ran	6 lapo ran	0.00	6 lapo ran	0.00	6 lapo ran	0.00	6 lapo ran	10,300,0 00.00	6 lapo ran	3,500,00 0.00	13,80 0,000. 00	Seksi Syara t Kerja, Upah dan Jamin an Sosial

	Pengupahan dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan																
2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan industrial yang difasilitasi	14 per ara	15 per ara	18,000,000.00	14 per ara	4,505,000.00	15 per ara	2,691,000.00	15 per ara	9,764,000.00	15 per ara	22,264,000.00	45 per ara	34,719,000.00	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	
2.07.05.2.02.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	0 per ara	0 per ara	0.00	0 per ara	0.00	0 per ara	0.00	0 per ara	0.00	3 per ara	3,500,000.00	3 per ara	3,500,000.00	Seksi Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial	

2.07 .05. 2.02 .02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Be rdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/K ota	Jumlah Perkara Perselis ihan yang Tersele saikan	14 perk ara	15 perk ara	18,000,00 0.00	14 perk ara	4,505,000 .00	15 perk ara	2,691,000 .00	15 perk ara	9,764,00 0.00	10 perk ara	8,764,00 0.00	30 perk ara	21,21 9,000. 00		Seksi Persel isihan Penyel esaian Hubu ngan Indus trial
2.07 .05. 2.02 .03	Penyelenggar aan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Seri kat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosias i Pengus aha dan Serikat Pekerja yang Diverifi kasi	20 Asos iasi peng usa ha dan 77 SP/ SB	20 Asos iasi peng usah a dan 77 SP/ SB	0.00	20 Asos iasi peng usah a dan 77 SP/ SB	0.00	20 Asos iasi peng usah a dan 77 SP/ SB	0.00	20 Asos iasi peng usah a dan 80 SP/ SB	0.00	20 Asos iasi peng usah a dan 83 SP/ SB	20 Asos iasi peng usah a dan 83 SP/ SB	4,000,00 0.00	4,000, 000.0 0		Seksi Kelem bagaa n Tenag a Kerja
2.07 .05. 2.02 .04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/K ota	Jumlah LKS Triparti t yang Dibina	-	-	0.00	-	0.00	-	0.00	-	0.00	1 Lem baga	3,000,00 0.00	1 Lem baga	3,000, 000.0 0		Seksi Kelem bagaa n Tenag a Kerja

2.07 .05. 2.02 .05	Pengembang an Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaks ananya Progra m Jamina n Sosial Tenaga Kerja dan Fasilita s Kesejah teraan Pekerja	-	-	0.00	-	0.00	58.1 95 org	0.00	60.0 00 org	0.00	62.0 00 org	3,000,00 0.00	62.0 00 org	3,000, 000.0 0	Seksi Syara t Kerja, Upah dan Jamin an Sosial	
3.32 .03	PROGRAM PEMBANGU NAN KAWASAN TRANSMIGR ASI	Prosent ase transmi gran terlatih yang ditemp atkan	0%	100 %	250,000,0 00.00	0%	297,985,0 00.00	0%	0.00	100 %	21,000,0 00.00	100 %	21,000,0 00.00	100 %	42,00 0,000. 00	Bidan g Pelati han Kerja	
3.32 .03. 2.01	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/K ota	Jumlah KK Transm igran ditemp atkan	0 KK	7 KK	195,473,8 00.00	0 KK	10,457,00 0.00	7 KK	0.00	5 KK	21,000,0 00.00	5 KK	21,000,0 00.00	5 KK	42,00 0,000. 00		
3.32 .03. 2.01 .01	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembanguna n Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/K ota	Jumlah Lapora n Hasil Koordin asi dan Sinkro nisasi Kerja Sama Pemba ngunan Transm igrasi	0 lapo ran	3 lapo ran	10,375,00 0.00	0 lapo ran	0.00	0 lapo ran	0.00	2 lapo ran	21,000,0 00.00	3 lapo ran	500,000. 00	5 lapo ran	21,50 0,000. 00	Seksi Ketra nsmig rasian	

		yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota															
3.32.03.201.04	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan	0 KK	7 KK	3,150,000.00	0 KK	0.00	0 KK	0.00	0 KK	0.00	9 laporan	2,500,000.00	9 laporan	2,500,000.00	Seksi Ketranmigrasian	
3.32.03.201.06	Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan	0 orang	20 orang	8,642,500.00	0 orang	0.00	0 orang	0.00	0 orang	0.00	20 orang	3,000,000.00	20 orang	3,000,000.00	Seksi Ketranmigrasian	
3.32.03.201.09	Penjajakan Ke Calon Lokasi Penempatan Transmigran	Jumlah Calon Lokasi Penempatan Transmigran yang Dilaksanakan Penjajakan	0 lokasi	3 lokasi	68,038,800.00	0 lokasi	0.00	0 lokasi	0.00	0 lokasi	0.00	3 lokasi	3,000,000.00	3 lokasi	3,000,000.00	Seksi Ketranmigrasian	

3.32 .03. 2.01 .10	Sub Kegiatan Penyuluhan Program Transmigrasi kepada Calon Transmigran Penduduk Asal	Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal yang Mendapatkan Penyuluhan	20 Orang	30 Orang	12,282,50 0.00	20	10,457,00 0.00	-	0.00	-	0.00	25	1,000,00 0.00	25	23,73 9,500. 00		
3.32 .03. 2.01 .11	Sub Kegiatan Pendaftaran Seleksi Administrasi dan Seleksi Teknis dalam Transmigran Penduduk Asal	Jumlah Calon Transmigran yang Terdaftar, Terseleksi Administrasi dan Teknis nya	0 KK	15	3,750,000 .00	-	0.00	-	0.00	-	0.00	15	500,000. 00	15	4,250, 000.0 0		
3.32 .03. 2.01 .14	Pengangkutan dari Desa ke Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang Diberangkatkan	0 KK	7 KK	6,600,000 .00	-	0.00	-	0.00	-	0.00	9 KK	1,000,00 0.00	9 KK	7,600, 000.0 0	Seksi Ketransmigrasian	
3.32 .03. 2.01 .16	Cek Kesehatan Calon Transmigran	Jumlah Transmigran yang Mendapatkan Layanan Kesehatan Transmigran	0 KK	7 KK	150,000.0 0	-	0.00	-	0.00	-	0.00	9 KK	500,000. 00	9 KK	650,0 00.00	Seksi Ketransmigrasian	

3.32 .03. 2.01 .18	Pendampingan dari Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi	Jumlah Transmigran yang Diberikan Pendampingan dari Penampungan Kabupaten/Kota sampai ke Lokasi	0 KK	7 KK	60,420,00 0.00	-	0.00	-	0.00	-	0.00	9 KK	3,000,00 0.00	9 KK	63,420,000.00	Seksi Ketranmigrasian
3.32 .03. 2.01 .19	Bantuan Permodalan (Dalam Bentuk Uang Saku)	Jumlah Bantuan Permodalan yang Diberikan Kepada Transmigran	0 KK	7 KK	22,065,00 0.00	-	0.00	-	0.00	-	0.00	9 KK	3,000,00 0.00	9 KK	25,065,000.00	Seksi Ketranmigrasian
3.32 .03. 2.01 .20	Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi	0 KK	0 KK	0.00	-	0.00	-	0.00	-	0.00	2 KK	3,000,00 0.00	2 KK	3,000,000.00	Seksi Ketranmigrasian

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD ditampilkan dalam Tabel 7.1 T-C.28. Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Tabel T-C.28.

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator Tujuan / Sasaran	Kondisi kinerja pada awal RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi kinerja pada akhir RPJMD
			Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
		Tahun 2020	2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Indikator Tujuan : Tingkat Pengangguran Terbuka	3,36%	2,81%	3,36%	3,00%	2,75%	2,50%	2,50%
1	Prosentase Pencari Kerja yang Terlatih	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Prosentase Tenaga Kerja yang Produktif	81.82%	100%	81.82%	100%	100%	100%	100%
3	Prosentase Pencari Kerja yang ditempatkan	122.9%	125.7%	122.9%	46%	47%	48%	48%
4	Prosentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	62.52%	56.22%	62.52%	67%	68%	69%	69%
5	Prosentase penempatan	0%	100%	0%	0%	100%	100%	100%

	transmigran sesuai standar							
--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

BAB VIII

P E N U T U P

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang ini didalamnya juga memuat visi dan misi Kepala Daerah Terpilih, tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam 5 tahun ke depan.

Sebagai penjabaran dari tercapainya keberhasilan pelaksanaan RPJMD Pemerintah Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2018-2023 maka disusunlah Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2018-2023 agar dapat diketahui bahwa sasaran Pemerintah Kabupaten Lumajang yang kemudian ditetapkan menjadi tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang yang akan dicapai yakni **“Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja”** dengan indikator Tingkat Penganggur Terbuka.

Terdapat 5 (lima) Sasaran yang ingin dicapai adalah Meningkatnya kualitas pencari kerja dengan Indikator Sasaran Prosentase pencari kerja yang terlatih, Meningkatnya produktifitas tenaga kerja dengan indikator Prosentase tenaga kerja yang produktif, meningkatnya perluasan kesempatan kerja di sektor ketenagakerjaan dengan indikator Prosentase pencari kerja yang ditempatkan, Meningkatnya hubungan industrial ketenagakerjaan dengan indikator Prosentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak, Meningkatnya pembangunan kawasan transmigrasi dengan indikator Prosentase penempatan transmigran sesuai standar.

Penyusunan Rencana Strategis digunakan sebagai pedoman dan menunjukkan arah kebijakan secara bertahap dan berkesinambungan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan dan sasaran.

Secara umum, dalam pengimplementasian berupa Rencana Tingkat Capaian Kinerja Organisasi pada Rencana Strategis ini kendala utama yang timbul adalah terbatasnya jumlah personil sedangkan cakupan wilayah yang sangat luas dan beberapa wilayah sulit di jangkau sehingga peningkatan

ketrampilan tidak cukup merata di semua wilayah Kabupaten Lumajang. Salah satu upaya pemecahannya adalah dengan mengatur jadwal sedemikian rupa sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai.

Semoga apa yang tertuang dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang ini dapat bermanfaat bagi Pemerintah Kabupaten Lumajang khususnya dan masyarakat Lumajang pada umumnya.

Lumajang, Februari 2022

KEPALA DINAS TENAGA KERJA

Mengetahui,
Kepala Dinas Tenaga Kerja



dr. ROSYIDAH
NIP. 19711018 200604 2 009