



PEMERINTAH  
KABUPATEN  
LEBAK

P-RENSTRA

# PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2019-2024

Disnaker  
Kabupaten Lebak

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullah Wabarakatuh, Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat karunia serta ridho-nya dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun 2019-2024 telah dapat disusun.

Dalam rangka melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 serta RPJMD Kabupaten Lebak Tahun 2019-2024, Perubahan Renstra ini disebabkan adanya Perubahan RPJMD kabupaten Lebak Tahun 2019-2024, penyesuaian pejabaran misi, tujuan dan sasaran pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, sesuai dengan arahan dan pembahasan dalam penyusunan perubahan Renstra.

Kepada seluruh pihak yang telah turut serta mencurahkan pikiran dan tenaga dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis ini, kami sampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Rangkasbitung, Oktober 2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Lebak

**Drs. H. TAJUDIN, MM**  
NIP. 19620301 199203 1 006

# DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>   | <b>i</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>ii</b> |
| <b>BAB I Pendahuluan.....</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1         |
| 1.2 Landasan hukum.....   | 2         |
| 1.3 Maksud dan Tujuan.....  | 5         |
| 1.3.1 Maksud.....   | 5         |
| 1.3.2 Tujuan.....   | 5         |
| 1.4 Sistematika Penulisan.....  | 5         |
| <b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA .....</b>   | <b>7</b>  |
| 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi .....  | 7         |
| 2.1.1 Susunan Organisasi .....  | 7         |
| 2.1.2 Bidang Tugas Unsur Organisasi .....   | 8         |
| 2.2 Sumber daya Dinas Tenaga Kerja.....   | 27        |
| 2.2.1 Sumber Daya Manusia .....   | 27        |
| 2.2.2 Sarana dan Peralatan Kerja Utama.....   | 27        |
| 2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja .....  | 26        |
| 2.3.1 Pelayanan Penunjang .....   | 34        |
| 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Dinas Tenaga Kerja.....  | 35        |
| 2.4.1 Tantangan Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....  | 36        |
| 2.4.2 Peluang Pengembangan Layanan .....  | 37        |
| <b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....</b>   | <b>38</b> |
| 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan<br>Perangkat Daerah .....                          | 38        |
| 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah<br>Terpilih. ....                             | 43        |
| 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra. ....  | 44        |
| 3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan .....  | 44        |
| 3.3.2 Telaahan Renstra Provinsi Banten .....  | 46        |
| 3.4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis<br>Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak ..... | 49        |
| 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis .....   | 51        |
| <b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN. ....</b>  | <b>55</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah.....                     | 55        |
| <b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....</b>                   | <b>58</b> |
| <b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....</b> | <b>61</b> |
| <b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....</b>      | <b>74</b> |
| <b>BAB VII PENUTUP .....</b>                                    | <b>76</b> |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja adalah Dokumen Perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan Tugas, Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak disusun mempedomani Rancangan Awal Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kabupaten Lebak tahun 2019-2024 dengan mengacu pada kebijakan dan prioritas program pemerintah Kabupaten Lebak, serta memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Lebak Nomor 123 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja.

Rencana Perubahan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak tahun 2019-2024 secara pokok didasari atas adanya perubahan regulasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi & Nomenklatur Renbang & Keuangan daerah dan terbitnya Perpres No 18 Tahun 2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024. Terjadinya Bencana Alam dan Non Alam (COVID-19) menimbulkan dampak penyesuaian program/kegiatan/pagu alokasi (refocusing dan realokasi) yang berakibat menurunnya pencapaian target kinerja sebagaimana indikator yang telah ditetapkan sebelumnya.

Oleh Karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak melakukan penyesuaian dan perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak sebagai satu kesatuan terhadap pencapaian Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kabupaten Lebak tahun 2019-2024.

Sebagai bahan acuan atas perubahan target kinerja yang akan dicapai pada tahun yang akan datang tetap berpedoman kepada capaian kinerja tahun sebelumnya sebagai *baseline* sebagai bahan pertimbangan dalam rangka mengimplementasikan capaian kinerja Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kabupaten Lebak Tahun 2019-2024.

Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Lebak Nomor 123 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja sebagai penunjang urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar urusan pemerintah bidang tenaga kerja. Adapun Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak Tahun 2019-2024 sesuai dengan hasil reviu sebagai berikut :

1. Penyesuaian tugas pokok dan fungsi
2. Penyempurnaan tujuan dan sasaran Organisasi Perangkat Daerah
3. Penyempurnaan indikator dan target kinerja
4. Penyesuaian nomenklatur program dan kegiatan

Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang mengacu pada Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kabupaten Lebak 2019-2024 dan hasil Reviu Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kabupaten Lebak Tahun 2019-2024 serta penyesuaian Nomenklatur Program Prioritas Perangkat Daerah, yang disusun sebagai pedoman dalam rangka melaksanakan pembangunan selama lima tahun kedepan berdasarkan visi, misi, tujuan strategi yang dirumuskan dan disepakati sebagai dasar untuk melaksanakan program dan kegiatan.

## **1.2 Landasan Hukum**

Landasan Penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak tahun 2019-2024 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;
7. 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;
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
9. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
10. Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Covid-19;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
20. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
21. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 6323);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;

25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lebak Tahun 2019-2024;
28. Peraturan Bupati Lebak Nomor 123 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja;

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1 Maksud**

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak tahun 2019–2024 dimaksudkan untuk menyesuaikan atas adanya perubahan regulasi, perkembangan kondisi ekonomi nasional, perubahan RPJMN 2020-2024, terjadinya dampak bencana alam dan bencana non alam (Covid-19) yang mengakibatkan tidak akan tercapainya target kinerja pembangunan sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya.

Atas kondisi tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak bermaksud untuk melakukan perubahan dan penyesuaian Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan dan program pembangunan dan pelayanan bidang ketenagakerjaan untuk 3 (tiga) tahun kedepan.

#### **1.3.2 Tujuan**

Disusunnya Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja tahun 2019-2024 bertujuan untuk menjadi pedoman sekaligus memberikan arah dalam pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan bidang ketenagakerjaan serta untuk mendukung tercapainya Visi dan Misi Bupati

dan Wakil Bupati Kabupaten Lebak periode 2019-2024. Pemerintah Kabupaten Lebak.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA**

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

##### **BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
- 3.2 Telaahaan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

##### **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

##### **BAB V RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF**

5.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator, Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikator Dinas Tenaga Kerja

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

## **BAB VII KINERJA PENYELANGGARAAN BIDANG URUSAN**

## **BAB VIII PENUTUP**

## **BAB II**

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

#### **2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lebak dan Peraturan Bupati Lebak Nomor 123 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja.

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok yaitu merumuskan, menyelenggarakan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah pada bidang urusan tenaga kerja. Sedangkan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang tenaga kerja;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan pelayanan umum bidang tenaga kerja;
- c. Pengawasan dan pembinaan tugas bidang tenaga kerja;
- d. Pengelolaan administrasi kesekretariatan; dan

- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **2.1.1 Susunan Organisasi**

Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - a. Sekretaris
  - b. Sub Bagian Program dan Keuangan;
  - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, terdiri dari :
  - a. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
  - b. Seksi Hubungan Industrial; dan
  - c. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial.
4. Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja, terdiri dari :
  - a. Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
  - b. Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja dan
  - c. Seksi Pelatihan dan Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja.
5. UPTD;
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

## 2.1.2 Bidang Tugas Unsur Organisasi

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris dan mempunyai tugas pokok memimpin, merencanakan, mengatur, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan operasional perencanaan, administratif ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan Barang Milik Daerah, serta pengelolaan keuangan.

Sekretaris dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. merumuskan dan mengendalikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) Dinas;
- b. merumuskan dan mengendalikan penyusunan RPJPD dan RPJMD sesuai urusan dan kewenangan Dinas;
- c. merumuskan penyusunan RKA dan DPA lingkup Dinas;
- d. mengoordinasikan penyiapan bahan pembahasan pelaksanaan kegiatan yang tertuang dalam DPA yang telah disahkan;
- e. merumuskan dan menetapkan petunjuk operasional masing-masing program kegiatan yang tertuang dalam DPA;
- f. merumuskan, menetapkan, dan mengendalikan Standar Operasional Prosedu (SOP) penyelenggaraan masing-masing program dan kegiatan di lingkungan Dinas;
- g. merumuskan sasaran yang hendak dicapai berdasarkan skala prioritas dan dana yang tersedia sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- h. menyusun program dan petunjuk teknis penyelenggaraan administrasi umum, perencanaan, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan;

- i.* menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas administrasi umum, perencanaan, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan;
- j.* mengendalikan penyusunan laporan perencanaan, administratif ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan, pengelolaan Barang Milik Daerah, serta pengelolaan keuangan;
- k.* mengoordinasikan dan mengendalikan penyusunan bahan Laporan Kinerja (LKj) Dinas;
- l.* mengoordinasikan penyusunan bahan LPPD tahunan dan akhir masa jabatan Bupati lingkup Dinas sebagai bahan penyusunan LPPD tahunan dan lima tahunan daerah;
- m.* mengoordinasikan penyusunan bahan LKPJ Bupati akhir tahun dan akhir masa jabatan Bupati pada Dinas;
- n.* mengoordinasikan kegiatan di masing-masing bidang;
- o.* mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan terkait pelaksanaan tugas;
- p.* memberikan saran dan pertimbangan teknis pelaksanaan tugas kepada atasan;
- q.* membagi tugas dan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan;
- r.* membimbing atau memberikan petunjuk kepada bawahan berdasarkan pembagian tugas;
- s.* mengendalikan dan menilai hasil kerja bawahan;
- t.* melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan; dan
- u.* melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

- v. Dalam pelaksanaan pelayanan dan pemberian informasi publik sekretaris bertindak selaku Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) pembantu.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Sekretariat membawahi :

1. Sub Bagian Program dan Keuangan

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bagian Program dan Keuangan memiliki Tugas sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja Sub Bagian;
- b. menyusun RKA dan DPA lingkup Sub Bagian;
- c. menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Strategis (Renstra) Dinas;
- d. menghimpun dan menyusun bahan RPJPD dan RPJMD sesuai urusan dan kewenangan Dinas; penyusunan dokumen perencanaan pada Dinas;
- e. penghimpunan perencanaan program dan kegiatan pada Dinas;
- f. pelaksanaan kegiatan penyusunan bahan rencana program dan kegiatan pada Dinas;
- g. evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan pada Dinas;
- h. perencanaan kegiatan penatausahaan dan pelaporan keuangan pada Dinas;
- i. pelaksanaan penatausahaan dan pelaporan keuangan pada Dinas;

- j. pembagian pelaksanaan tugas kegiatan penatausahaan dan pelaporan keuangan pada Dinas; dan
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. menyusun rencana kegiatan urusan tata warkat, alat tulis kantor, perlengkapan dan/atau sarana prasarana kantor, kehumasan dan dokumentasi dan kepegawaian lingkup Dinas;
- b. menyusun RKA dan DPA lingkup Sub Bagian;
- c. melakukan pencatatan dan pengisian buku/ register tentang: standar harga barang/peralatan, daftar pesanan barang, formulir pesanan, pengadaan barang, penyerahan barang, berita acara penerimaan barang, serah terima barang, kartu inventaris barang, buku penerimaan, pengeluaran barang, buku penyerahan barang lingkup Dinas;
- d. melakukan dokumentasi kepemilikan Barang Milik Daerah di Dinas;
- e. melakukan sensus Barang Milik Daerah di Dinas sebagai bahan penyusunan Buku Inventaris dan Buku Induk Inventaris barang milik Pemerintah Daerah;
- f. mendistribusikan perlengkapan dan keperluan alat tulis kantor di lingkungan Dinas; ketatausahaan dan arsip,

kepegawaian, kehumasan dan pengelolaan Barang Milik Daerah lingkup Dinas;

- g.* pelaksanaan kegiatan pelayanan administrasi ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan dan pengelolaan Barang Milik Daerah lingkup Dinas;
- h.* pembagian pelaksanaan tugas pelayanan administrasi ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, kehumasan dan pengelolaan Barang Milik Daerah lingkup Dinas; dan
- i.* pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, meng-evaluasi dan melaporkan kegiatan Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a.* merumuskan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Strategis (Renstra) pada Bidang;
- b.* merumuskan RKA dan DPA pada Bidang;
- c.* mengerjakan dan membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial;

- d. menyusun rencana dan program kerja bidang hubungan industrial dan jaminan sosial sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- e. menyusun kebijakan dalam rangka terlaksananya hubungan industrial dan jaminan sosial di perusahaan lingkup Daerah;
- f. melaksanakan koordinasi penyusunan rencana dan pelaksanaan anggaran lingkup Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- g. melaksanakan koordinasi dengan Bidang lain
- h. merumuskan bahan Laporan Kinerja (LKJ) lingkup Bidang;
- i. menyiapkan data untuk penyusunan bahan LPPD tahunan dan lima tahunan di lingkup Bidang;
- j. menyiapkan data untuk penyusunan bahan LKPJ Bupati akhir tahun dan akhir masa jabatan Bupati di lingkup Bidang;
- k. mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan, ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan penyelenggaraan tugas lingkup Bidang;
- l. memberikan saran dan pertimbangan penyelenggaraan tugas lingkup Bidang;
- m. membagi tugas dan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan;
- n. membimbing atau memberikan petunjuk kepada bawahan berdasarkan pembagian tugas;
- o. mengendalikan dan menilai hasil kerja bawahan;
- p. melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan; dan

- q. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial membawahi :

1. Seksi Hubungan Industrial

Dalam melaksanakan tugasnya, Seksi Hubungan Industrial mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Strategis (Renstra) pada Seksi;
- b. menyusun RKA dan DPA lingkup Seksi;
- c. melaksanakan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha, Lembaga Kerja Sama (LKS) bipartit dan tripartit;
- d. melaksanakan pencegahan dan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial, pemogokan, unjuk rasa dan pemutusan hubungan kerja;
- e. melaksanakan sidang-sidang Lembaga Kerja Sama (LKS) tripartit, penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
- f. melakukan inventarisasi dan pendataan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha, Lembaga Kerja Sama (LKS) bipartit, Lembaga Kerja Sama (LKS) tripartit, perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja yang terjadi yang telah dan belum diselesaikan oleh pegawai mediator hubungan industrial;

- g.* melakukan inventarisasi dan pendataan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha;
- h.* melakukan inventarisasi dan pendataan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha, Lembaga Kerja Sama (LKS) bipartit dan Perusahaan yang telah memenuhi syarat untuk berbentuk organisasi dan Lembaga Kerja Sama (LKS) bipartit;
- i.* merancang dan melaksanakan pembentukan Lembaga Kerja Sama (LKS) tripartit sektoral dan melakukan pencatatan terhadap organisasi pekerja dan organisasi pengusaha yang mengajukan permohonan pencatatan;
- j.* melakukan pelimpahan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial, permohonan banding pihak-pihak yang menolak anjuran mediator Hubungan Industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- k.* melaksanakan pelayanan pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- l.* melaksanakan pelayanan pendaftaran Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- m.* melaksanakan pelayanan kegiatan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- n.* melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan hubungan industrial dan perselisihan tenaga kerja;
- o.* melakukan pembinaan terhadap pembuatan peraturan perusahaan pada perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;
- p.* melakukan pembinaan terhadap pembuatan Perjanjian Kerja Bersama perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;

- q. melakukan pembinaan terhadap pembuatan perjanjian kerja seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Perusahaan Penunjang pada perusahaan swasta, BUMD lingkup Daerah;
- r. melaksanakan pendataan perusahaan wajib membuat Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Perusahaan Penunjang pada perusahaan swasta BUMD lingkup Daerah;
- s. melaksanakan pelayanan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- t. melaksanakan pelayanan pengesahan Peraturan Perusahaan;
- u. melaksanakan pelayanan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- v. melaksanakan pelayanan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- w. melaksanakan koordinasi dengan instansi tingkat provinsi tentang penyelenggaraan pelayanan kesehatan pekerja (Poliklinik Perusahaan) dan Kantin Perusahaan;
- x. melaksanakan koordinasi dengan instansi tingkat provinsi dalam pelaksanaan norma kerja waktu kerja dan waktu istirahat dan norma pengupahan di perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;
- y. melaksanakan koordinasi dengan instansi tingkat provinsi dalam pelaksanaan norma hubungan kerja, dan perlindungan berserikat di perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;

- z. melaksanakan koordinasi dengan instansi tingkat provinsi dalam pelaksanaan kompensasi, dan kepesertaan jaminan sosial di perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;
- aa. melaksanakan koordinasi dengan instansi tingkat provinsi dalam pelaksanaan norma kerja perempuan dan norma kerja anak di perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;
- bb. melaksanakan koordinasi dengan instansi tingkat provinsi dalam pelaksanaan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;
- cc. melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas/kegiatan Seksi Hubungan Industrial, sesuai ketentuan yang berlaku;
- dd. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- ee. melakukan koordinasi dengan Seksi lain;
- ff. menyusun Laporan Kinerja (LKj) Seksi;
- gg. mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan lingkup tugas serta mencari alternatif pemecahannya;
- hh. mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- ii. memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan;
- jj. membagi tugas kepada bawahan;
- kk. memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas;

- ll.* menilai hasil kerja bawahan
- mm.* menyusun laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan; dan
- nn.* melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

## 2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial

Dalam melaksanakan tugasnya, Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a.* menyusun Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Strategis (Renstra) pada Seksi;
- b.* menyusun RKA dan DPA lingkup Seksi;
- c.* melaksanakan dan merencanakan sidang komisi penelitian pengupahan dalam rangka penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK); menyusun dan menyebarluaskan informasi ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK);
- d.* melaksanakan evaluasi perusahaan yang meminta penangguhan pelaksanaan UMK/UMSK;
- e.* melaksanakan penelitian dan survei kebutuhan Hidup Minimum, Indeks Harga Konsumen dan Harga Bahan Pokok;
- f.* melaksanakan pembinaan terhadap pemberian kesejahteraan pegawai di perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;
- g.* melaksanakan pembinaan terhadap pemberian jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja, jaminan sosial tenaga kerja

luar hubungan kerja, di perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;

- h.* melaksanakan analisis dan informasi jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;
- i.* melaksanakan pendataan perusahaan tentang pelaksanaan dan penerapan pemberian jaminan sosial tenaga kerja;
- j.* melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan jaminan kesejahteraan sosial tenaga kerja di perusahaan swasta dan BUMD lingkup Daerah;
- k.* melakukan koordinasi dengan Seksi lain;
- l.* menyusun Laporan Kinerja (LKj) Seksi;
- m.* mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan lingkup tugas serta mencari alternatif pemecahannya;
- n.* mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- o.* memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan;
- p.* membagi tugas kepada bawahan; memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas
- q.* menilai hasil kerja bawahan
- r.* menyusun laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan; dan
- s.* melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan mempunyai tugas pokok merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja, mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a. merumuskan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Strategis (Renstra) pada Bidang :
- b. merumuskan RKA dan DPA pada Bidang;
- c. melaksanakan monitoring transmigran asal Daerah yang sudah ditempatkan di tempat tujuan;
- d. melaksanakan dan membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas di Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
- e. menyusun dan mengelola rencana dan program kerja Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
- f. melaksanakan koordinasi dengan Bidang lain;
- g. merumuskan bahan Laporan Kinerja (LKj) lingkup Bidang;
- h. menyiapkan data untuk penyusunan bahan LPPD tahunan dan lima tahunan di lingkup Bidang;
- i. menyiapkan data untuk penyusunan bahan LKPJ Bupati akhir tahun dan akhir masa jabatan Bupati di lingkup Bidang;
- j. mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan, ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan penyelenggaraan tugas lingkup Bidang;
- k. memberikan saran dan pertimbangan penyelenggaraan tugas lingkup Bidang;
- l. membagi tugas dan mendelegasikan kewenangan kepada bawahan;

- m. membimbing atau memberikan petunjuk kepada bawahan berdasarkan pembagian tugas;
- n. mengendalikan dan menilai hasil kerja bawahan;
- o. melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan; dan
- p. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja membawahi :

1. Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya, Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a. menyusun Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Strategis (Renstra) pada Seksi;
- b. menyusun RKA dan DPA lingkup Seksi;
- c. melaksanakan tugas dan membantu Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas di bidang penempatan, perluasan kesempatan kerja;
- d. melaksanakan perumusan kebijakan teknis penempatan, perluasan kesempatan kerja;
- e. melaksanakan kegiatan penempatan dan penyaluran tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri;
- f. melaksanakan kegiatan penempatan dan penyaluran tenaga kerja penyandang cacat, pemuda dan lanjut usia;
- g. melaksanakan kegiatan penyiapan dan dokumen penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) serta fasilitasi penyediaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI);

- h.* melaksanakan kegiatan koordinasi perlindungan dan advokasi dan kepulauan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bermasalah;
- i.* melaksanakan pelayanan dan pembinaan kepada Lembaga Pelayanan dan
- j.* Penempatan Swasta (LPPS) dan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)/cabang di lingkup Daerah;
- k.* melaksanakan sosialisasi mengenai penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri;
- l.* melaksanakan pelayanan, koordinasi, dan sosialisasi pembinaan penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan.
- m.* melakukan analisa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing(RPTKA) yang di ajukan perusahaan baru dan perpanjangan;
- n.* melakukan penelitian terhadap kebenaran data-data teknis pemohon dan memberikan rekomendasi teknis perpanjangan ijin kerja tenaga kerja warga negara asing (TKWNA)/IMTA lingkup Daerah;
- o.* menyusun dan menginventarisasi data/bahan penyuluhan kepada pencari kerja lulusan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Sarjana dalam rangka penerapan teknologi padat karya dan Usaha Mandiri;
- p.* melaksanakan penyusunan pedoman pendaftaran pengerahan dan seleksi Tenaga Kerja Mandiri terdidik (TKMT) dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) lulusan SLTA dan Sarjana;
- q.* melaksanakan kegiatan pengembangan usaha mandiri dan wirausaha baru;
- r.* melaksanakan kegiatan padat karya, produktivitas dan infrastruktur;

- s. menyusun dan menginventarisasi data potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia dalam rangka penerapan teknologi padat karya dan pengembangan usaha mandiri dan perluasan kerja;
- t. melakukan pembinaan, pengembangan dan sosialisasi Tenaga Kerja Mandiri dan Sektor Informal;
- u. melaksanakan dan menyelenggarakan pengembangan Teknologi Tepat Guna; dan penyebarluasan Teknologi Tepat Guna;
- v. menyusun dan mengevaluasi terapan Teknologi Tepat Guna dan Perluasan Kerja Sistem Padat Karya (PKSPK);
- w. melaksanakan dan mempromosikan hasil terapan Teknologi Padat Karya dan PKSPK;
- x. melakukan pembinaan kepada kader Teknologi Padat Karya (TPK) dan Perluasan Kerja Sistem Padat Karya (PKSPK);
- y. menyusun bahan koordinasi dan fasilitasi dalam penyebarluasan informasi pasar kerja;
- z. melaksanakan penyebarluasan informasi pasar kerja
- aa. melaksanakan pelayanan pembuatan Kartu Kuning;
- bb. melaksanakan pelayanan tanda daftar pendirian Bursa Kerja Khusus;
- cc. melaksanakan pelayanan rekomendasi/izin pendirian Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
- dd. melaksanakan pelayanan rekomendasi pembuatan pasport calon tenaga kerja Indonesia;
- ee. melaksanakan pelayanan rekomendasi izin asrama/akomodasi penampungan calon Tenaga Kerja Indonesia;
- ff. melaksanakan monitoring transmigran asal Daerah yang sudah ditempatkan di tempat tujuan;

- gg.* melakukan koordinasi dengan Seksi lain;
- hh.* menyusun Laporan Kinerja (LKj) Seksi;
- ii.* mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan lingkup tugas serta mencari alternatif pemecahannya;
- jj.* mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- kk.* memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan;
- ll.* membagi tugas kepada bawahan;
- mm.* memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas; menilai hasil kerja bawahan
- nn.* menyusun laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan;
- oo.* melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

## 2. Seksi Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas kerja

Dalam melaksanakan tugasnya, Seksi Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas kerja mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a.* menyusun Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Strategis (Renstra) pada Seksi;
- b.* menyusun RKA dan DPA lingkup Seksi;
- c.* menyusun dan membantu Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Pelatihan Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas program/kegiatan pelatihan dan produktivitas kerja;

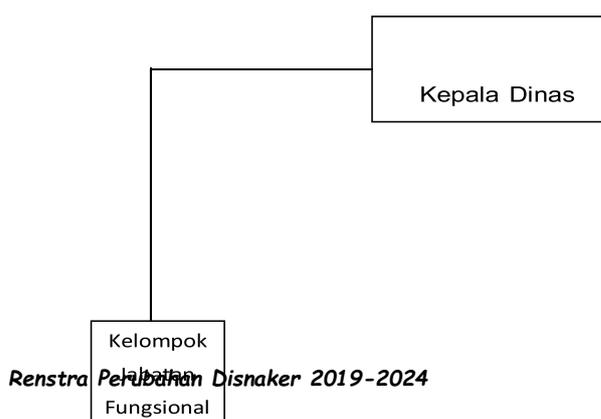
- d. melaksanakan pengembangan produktivitas tenaga kerja di perusahaan serta memantau penerapannya guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja di perusahaan;
- e. melaksanakan dan menyelenggarakan pengembangan promosi dan kerja sama produktivitas dan kewirausahaan;
- f. melaksanakan pembinaan dan pengembangan sistem metode, alat dan teknik peningkatan produktivitas;
- g. melaksanakan pembinaan dan pengembangan pengukuran dan kajian produktivitas;
- h. melaksanakan pembinaan dan pengembangan pelatihan manajemen kewirausahaan; serta bimbingan dan konsultasi;
- i. melaksanakan penyusunan database tenaga kerja Daerah;
- j. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pengembangan produktivitas tenaga kerja; meningkatkan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur Lembaga Pelatihan Kerja (LPK);
- k. melaksanakan evaluasi terhadap efektivitas kurikulum pelatihan;
- l. melaksanakan evaluasi terhadap siswa-siswa yang dilatih pasca pelaksanaan pelatihan;
- m. melaksanakan pendataan terhadap alumni pelatihan yang diselenggarakan LPK;
- n. melaksanakan pengadaan bahan dan materi pendidikan dan ketrampilan kerja;
- o. melaksanakan peningkatan sarana dan prasarana pendidikan dan ketrampilan bagi pencari kerja;

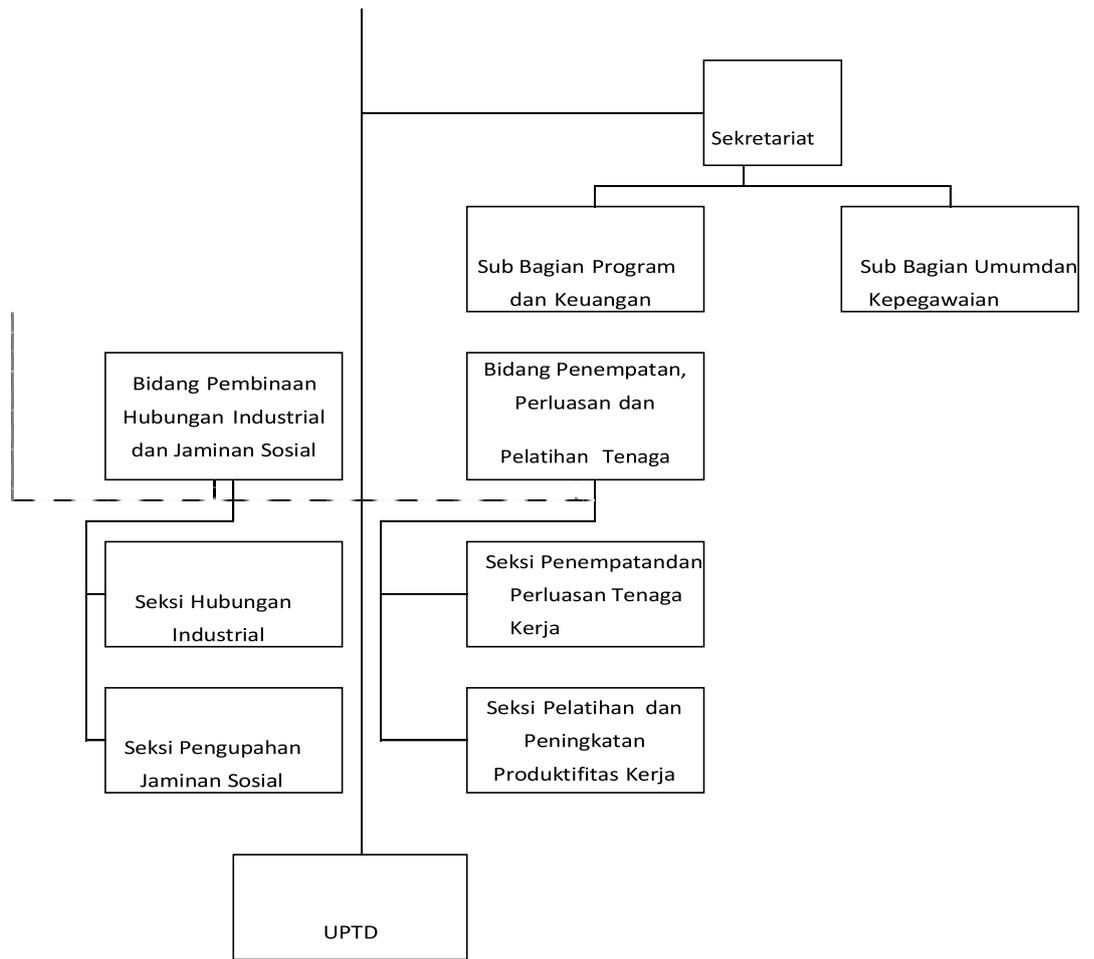
- p. melakukan penelitian dan pengkajian teknis untuk proses rekomendasi teknis pemberian perizinan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta;
- q. melaksanakan verifikasi dan kualifikasi pengajuan izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta;
- r. melaksanakan izin keterampilan dan sertifikasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta;
- s. melaksanakan bimbingan dan penyuluhan pemagangan dalam dan luar negeri;
- t. melaksanakan dan menyelenggarakan promosi dan pengembangan jejaring pemagangan;
- u. melakukan koordinasi dengan Seksi lain;
- v. menyusun Laporan Kinerja (LKj) Seksi;
- w. mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan lingkup tugas serta mencari alternatif pemecahannya;
- x. mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- y. memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan;
- z. membagi tugas kepada bawahan
  - aa. memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas;
  - bb. menilai hasil kerja bawahan;
  - cc. menyusun laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan; dan
  - dd. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

## Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan Dinas sesuai kebutuhan.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dalam melaksanakan tugas pokoknya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- c. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai bidang keahliannya.
- d. Setiap Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk di antara tenaga fungsional yang ada di lingkungan Dinas.
- e. Pembentukan Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan sifat, jenis, kebutuhan dan beban kerjanya.
- f. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LEBAK





## 2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja

### 2.2.1 Sumber Daya Manusia

Jumlah Sumber Daya Manusia untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak per 4 Oktober 2021 adalah sebanyak 32 Orang Pegawai, yang terdiri dari 17 Orang PNS, dan 15 Orang Non PNS.

Dengan penggolongan berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

| NO | PENDIDIKAN      | PNS      | NON PNS |
|----|-----------------|----------|---------|
| 1  | S – 2           | 3 Orang  | -       |
| 2  | S – 1           | 9 Orang  | 8 Orang |
| 3  | D. III          | 1 Orang  | -       |
| 4  | SMA / Sederajat | 4 Orang  | 5 Orang |
| 5  | SMP / Sederajat | -        | 2 Orang |
|    | JUMLAH          | 17 Orang | 15 rang |

### 2.2.2 Sarana dan Peralatan Kerja Utama

Perlengkapan kantor merupakan sarana penunjang kinerja pegawai yang cukup penting untuk dipenuhi karena terkait dengan aktivitas dan mobilitas kerja kantor. Berikut perlengkapan yang mendukung kinerja pegawai :

- a. Gedung Kantor
- b. Kendaraan Bermotor
- c. Peralatan Elektronik
- d. Peralatan ATK

Berikut data inventaris kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak per 4 Oktober 2021 :

| NO | ASET          | JUMLAH  |
|----|---------------|---------|
| 1  | Gedung Kantor | 1 Unit  |
| 2  | Mobil         | 3 Unit  |
| 3  | Motor         | 15 Unit |
| 4  | Printer       | 12 Unit |
| 5  | Komputer      | 15 Unit |
| 6  | Laptop        | 6 Unit  |

### 2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Keberhasilan merupakan sesuatu yang bersifat relatif dan sulit diukur sehingga untuk mengetahui keberhasilan perlu dibuat indikator-indikator yang dapat diukur. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak menetapkan indikator kinerja periode 2014-2019 (review) sebagai tolok ukur untuk dapat menilai keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan.

Indikator kinerja merupakan hal yang bersifat dinamis karena akan tergantung pada perkembangan kondisi, peraturan, anggaran, kebijakan dan lain-lain. Pencapaian terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan akan memberikan gambaran tentang sejauh mana organisasi dapat mencapai kinerjanya sesuai dengan tugas, peran dan fungsi yang diembannya. Pencapaian Kinerja Pelayanan PD disusun dengan format seperti dalam Tabel T-C.23



Tabel T-C.23.

Pencapaian Kinerja Pelayanan  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

| No.       | INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH                     | TARGET NSPK | TARGET IKK | TARGET INDIKATOR LAINNYA | Target Capaian Setiap Tahun |       |       |       |       | Realisasi Capaian Setiap Tahun |       |       |       |       | Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD | Tahun Transisi |
|-----------|--|-------------|------------|--------------------------|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|--|----------------|
|           |  |             |            |                          | 2014                        | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2014                           | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |  |                |
| 1         | 2  | 3           | 4          | 5                        | 6                           | 7     | 8     | 9     | 10    | 11                             | 12    | 13    | 14    | 15    | 16                                       | 17             |
| <i>I</i>  | <b>URUSAN WAJIB.</b>   |             |            |                          |                             |       |       |       |       |                                |       |       |       |       |  | <b>Z</b>       |
| 14        | <i>Tenaga Kerja</i>  |             |            |                          |                             |       |       |       |       |                                |       |       |       |       |  |                |
| 14.1      | <i>Tingkat Pengangguran Terbuka</i>  |             |            |                          | 9,57                        | 10,74 | 10,50 | 10,40 | 10,40 | 9,57                           | 10,74 | 10,50 | 10,40 | 10,40 | 10,40                                    | 10,40          |
| 14.2      | <i>Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi.</i>    |             |            |                          | 49                          | 16    | 32    | 32    | 32    | 49                             | 16    | 32    | 32    | 32    | 112                                      | 32             |
| 14.3      | <i>Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kewirausahaan.</i> |             |            |                          | 58                          | 144   | 192   | 224   | 256   | 58                             | 144   | 192   | 224   | 256   | 874                                      | 256            |
| 14.5      | <i>Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan.</i>                  |             |            |                          | 300                         | 300   | 300   | 300   | 300   | 300                            | 300   | 300   | 300   | 300   | 1,500                                    | 300            |
| 14.6      | <i>Pengurangan angka pengangguran di Perdesan melalui Program Padat Karya.</i> |             |            |                          | 345                         | 0     | 0     | 0     | 0     | 345                            | 0     | 0     | 0     | 0     | 345                                      | 0              |
| <i>II</i> | <b>URUSAN PILIHAN</b>  |             |            |                          |                             |       |       |       |       |                                |       |       |       |       |  |                |

|     |                                     |  |  |  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |
|-----|-------------------------------------|--|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|
| 8   | <i>Transmigrasi</i>                 |  |  |  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |
| 8.1 | <i>Jumlah Transmigran Swakarsa.</i> |  |  |  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -   |    |
| 8.2 | <i>Jumlah Transmigran Umum.</i>     |  |  |  | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 200 | 40 |
| 8.3 | <i>Jumlah Transmigran Lokal</i>     |  |  |  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -  | -   |    |



Pelayanan utama adalah pelayanan yang secara teknis dilaksanakan oleh masing-masing bidang pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, pada tahun 2021 program dan kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja, dijabarkan dengan kegiatan :
  - a. Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja.
2. Program Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, dengan kegiatan :
  - a. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  - b. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
3. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja;
  - a. Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan bagi Tenaga Kerja Industri Hasil Tembakau;
4. Program Pembinaan Lingkungan Sosial, dengan Kegiatan:
  - a. Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentaskan Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan Mendorong Pertumbuhan Ekonomi;
  - b. Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat;
  - c. Pembinaan Kemampuan
  - d. dan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat.

### **2.3.1 Pelayanan Penunjang**

Pelayanan penunjang adalah pelayanan administratif dan penyediaan sarana prasarana penunjang peningkatan kinerja pelayanan utama secara keseluruhan, sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan kegiatan:

- a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
  - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
  - c. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan;
  - d. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja;
  - e. Penyediaan Alat Tulis Kantor;
  - f. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
  - g. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
  - h. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
  - i. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan;
  - j. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah;
  - k. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah.
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dengan kegiatan :
    - a. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
    - b. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional.
  3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dengan kegiatan :
    - a. Pendidikan dan Pelatihan Formal.
  4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dengan kegiatan :
    - a. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtiar Realisasi KinerjaSKPD;
    - b. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran;
    - c. Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun.

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Dinas Tenaga Kerja**

Berdasarkan analisis terkait dengan ketenagakerjaan dapat dirumuskan bahwa tantangan dan peluang dalam pengembangan layanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak semakin besar, bila dikaitkan dengan jumlah pengangguran termasuk terbesar dari 8 Kabupaten/Kota.

#### **2.4.1 Tantangan Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

- a. Populasi pencari kerja di Kabupaten Lebak tiap tahunnya relatif besar. Besarnya populasi pencari kerja tersebut jelas merupakan tantangan tersendiri untuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak. Baik dalam hak akses Informasi, Penempatan, Pelatihan, Pemagangan, sertifikasi Kompetensi dan hal lain-lain.
- b. Rendahnya kualitas dan produktivitas angkatan kerja di wilayah Kabupaten Lebak.
- c. Terbatasnya pemerataan kesempatan kerja, karena tidak berimbangnya pasar kerja atau kebutuhan kerja dengan angkatan kerja yang setiap tahun semakin bertambah.
- d. Belum adanya tenaga fungsional/instruktur pelatihan di UPTD Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak.
- e. Belum terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana UPTD Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak terhadap upaya pengembangan kompetensi dan keterampilan.
- f. Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) non prosedural yang berasal dari Kabupaten Lebak, dikarenakan kurangnya pemahaman masyarakat terhadap prosedur untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI).
- g. Masih rendahnya tingkat kepatuhan dan pemahaman perusahaan/pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku.
- h. Adanya intervensi pihak ke-3 (LSM) terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha/perusahaan, sehingga penyelesaian perselisihan tersebut menjadi terhambat.
- i. Masih adanya perusahaan di wilayah Kabupaten Lebak yang belum menerapkan Upah Minimum Regional (UMR), sehingga tingkat kesejahteraan pekerja/buruh belum terpenuhi.
- j. Masih banyaknya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang belum terakreditasi.

- k. Keterampilan tenaga kerja asal Kabupaten Lebak belum memenuhi kualifikasi dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.

#### **2.4.2 Peluang Pengembangan Layanan**

Peluang dalam pengembangan Layanan Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Lebak juga sangat besar antara lain:

- a. Potensi optimalisasi penciptaan lapangan kerja dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- b. Posisi Kabupaten Lebak yang strategis dengan wilayah terluas di Provinsi Banten.
- c. Pengembangan UPTD Latihan Kerja menjadi program prioritas Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Lebak.
- d. Rampungnya pembangunan jalan tol (jalan bebas hambatan) Serang-Panimbang yang mempermudah akses dari dan menuju Kabupaten Lebak, yang diharapkan perusahaan/investor dapat menjadikan Kabupaten Lebak sebagai tempat untuk berusaha.
- e. Isu ketenagakerjaan merupakan isu global yang menjadi perhatian penuh Dinas Tenaga Kerja sebagai Pusat layanan dan penempatan dunia ketenagakerjaan.
- f. Kebijakan nasional dan provinsi yang inovatif tentang pembangunan sektor ketenagakerjaan dalam jangka waktu 5 tahun kedepan.

Dalam upaya meningkatkan pelayanan dan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak telah menerapkan sistem evaluasi dan monitoring secara terpadu. Penetapan Arah kebijakan didasarkan pada evaluasi, Indikator Kinerja dan Penyusunan Program yang terukur. Perencanaan berbasis pada sistem dan proyeksi akan terus ditingkatkan dalam menyelaraskan dan meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan di Kabupaten Lebak.

### **BAB III**

## **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah**

Permasalahan dan isu strategis bidang ketenagakerjaan yang senantiasa terjadi dan terus berkembang, khususnya yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja meliputi empat aspek dominan, yaitu jumlah *pengangguran terbuka*, *kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja*, *penempatan dan perluasan tenaga kerja serta pembinaan hubungan industrial*.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak Tahun 2020, Kabupaten Lebak memiliki posisi dan potensi yang sangat strategis terhadap pertumbuhan ekonomi di wilayah Provinsi Banten yang luasnya mencapai 331.150,53 ha (34,20 %) dengan jumlah penduduk sebanyak 1.386.793 jiwa, terdiri dari laki-laki sebanyak 714.052 (51,49%) dan perempuan sebanyak 672.741 jiwa (48,51%), dimana jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) sebanyak 949.276 jiwa (68,45%), dibanding dengan jumlah penduduk usia non produktif (<15 dan >64 tahun) sebanyak 437.517 jiwa (47,55%) merupakan tantangan, peluang, bahkan ancaman di tengah bonus demografi yang akan berakhir sampai dengan tahun 2040.

Revolusi industri 4.0 dan peluang bonus demografi terhadap bidang ketenagakerjaan merupakan suatu kondisi yang mengharuskan (*conditio sein quanon*) dimana pengelolaan sumber daya manusia, khususnya para calon tenaga kerja, pekerja yang sedang bekerja harus ditempatkan lebih kedepan melalui peningkatan kualifikasi dan

kompetensi dengan tidak mengurangi percepatan pembangunan di bidang infrastruktur.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak dan hasil analisis Tingkat Pengangguran Terbuka selama 3 (tiga) tahun terakhir secara faktual cenderung mengalami penurunan. Namun pada tahun 2020 kondisi tersebut mengalami peningkatan yang signifikan mencapai angka 9,63% atau naik sebesar 1,58% dari tahun sebelumnya.

Kenaikan Tingkat Pengangguran Terbuka tersebut disebabkan karena Pandemi Covid-19 yang berdampak terhadap melemahnya pertumbuhan ekonomi baik nasional, regional bahkan internasional, termasuk kondisi pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Lebak yang ditandai dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja yang dirumahkan, serta adanya perusahaan yang gulung tikar (PT. Balaraja Sembada, PT. Giant).

Jumlah pekerja yang saat ini sedang bekerja pada sektor formal (perusahaan/pabrik) sesuai tingkat Pendidikan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 15.348 orang dapat dilihat pada tabel satu dibawah ini.

Tabel 1  
Jumlah Pekerja Formal berdasarkan tingkat Pendidikan Kabupaten Lebak Tahun 2021

| No | Tingkat Pendidikan      | Jumlah | %     |
|----|-------------------------|--------|-------|
| 1  | Sekolah Dasar/Sederajat | 1.838  | 11.98 |
| 2  | SMP/Sederajat           | 1.659  | 10.81 |
| 3  | SMA/SMK/Sederajat       | 9.947  | 64.81 |
| 4  | Diploma                 | 713    | 4.65  |
| 5  | Sarjana                 | 1.191  | 7.76  |
|    | Jumlah                  | 15.348 | 100   |

Berdasarkan data tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah pekerja terbanyak berdasarkan tingkat Pendidikan yaitu tamatan SMA/SMK Sederajat sebanyak 9.947 orang (64.81%). Tamatan Sekolah Dasar/Sederajat 1.838 orrang (11.98%) dan yang paling sedikit lulusan Diploma yaitu hanya 713 orang (4.65%).

Adapun jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berasal dari Kabupaten Lebak yaitu sebanyak 1.003 orang tersebar di 20 negara. Untuk mengetahui jumlah dan negara tujuan dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2

**Jumlah PMI Kabupaten Lebak dan Negara Tujuan Tahun 2021**

| No | Negara            | Jumlah Tenaga Kerja |
|----|-------------------|---------------------|
| 1  | Afrika Selatan    | 1                   |
| 2  | Aljazair          | 1                   |
| 3  | Bahrain           | 7                   |
| 4  | Brunai darussalam | 64                  |
| 5  | Hongkong          | 42                  |
| 6  | Jepang            | 4                   |
| 7  | Korea Selatan     | 3                   |
| 9  | Kuwait            | 8                   |
| 10 | Malaysia          | 230                 |
| 11 | Oman              | 6                   |
| 12 | Qatar             | 8                   |
| 13 | Rusia             | 1                   |
| 14 | Saudi Arabia      | 470                 |
| 15 | Singapura         | 16                  |
| 16 | Srilanka          | 1                   |
| 17 | Taiwan            | 51                  |

|    |                     |       |
|----|---------------------|-------|
| 18 | Turki               | 4     |
| 19 | United Emirate Arab | 15    |
| 20 | Zambia              | 1     |
|    | Jumlah              | 1.003 |

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah negara tujuan PMI Kabupaten Lebak terbanyak Negara Arab Saudi yaitu sebanyak 470 orang, Malaysia sebanyak 230 orang dan yang paling sedikit yaitu 1 orang meliputi negara Aljazair, Srilanka, Rusia, Afrika Selatan dan Zambia.

Berdasarkan data pada tabel 1 dan tabel 2 dapat disampaikan bahwa permasalahan ketenagakerjaan yang saat ini dihadapi oleh para calon pekerja dan atau yang sedang bekerja khususnya pada sektor formal (perusahaan/pabrik) termasuk para Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah permasalahan tingkat pendidikan, termasuk kualifikasi, kompetensi dan keterampilan yang masih rendah sehingga berdampak terhadap kualitas dan daya saing pekerja itu sendiri.

Oleh karena itu tugas yang harus dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, unsur swasta, dan masyarakat adalah meningkatkan kualifikasi dan kompetensi termasuk tingkat pendidikan/pelatihan sehingga dapat diterima oleh pasar kerja.

Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja terlatih dan memiliki kualifikasi sesuai permintaan dan kebutuhan pasar kerja dari tahun 2019 sampai dengan 2021 yaitu sebanyak 524 Orang. Untuk mengetahui secara rinci pelatihan sebagaimana tersebut dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini

| No | Jenis Pelatihan | Tahun / Orang |      |      | Jumlah |
|----|-----------------|---------------|------|------|--------|
|    |                 | 2019          | 2020 | 2021 |        |
|    |                 |               |      |      |        |

|    |                   |     |   |     |     |
|----|-------------------|-----|---|-----|-----|
| 1  | Operator Komputer | 96  | 0 | 16  | 112 |
| 2  | Otomotfi Roda Dua | 32  | 0 | 16  | 48  |
| 3  | Service HP        | 20  | 0 | 0   | 20  |
| 4  | Service AC        | 20  | 0 | 0   | 20  |
| 5  | Alas Kaki         | 20  | 0 | 0   | 20  |
| 6  | Tata Boga         | 20  | 0 | 0   | 20  |
| 7  | Food and Baverage | 20  | 0 | 0   | 20  |
| 8  | Sablon            | 20  | 0 | 0   | 20  |
| 9  | Pembuatan VCO     | 20  | 0 | 0   | 20  |
| 10 | Menjahit (Sewing) | 104 | 0 | 120 | 224 |
|    | Jumlah            | 372 | 0 | 152 | 524 |

Berdasarkan data pada tabel di atas bahwa, upaya peningkatan kompetensi dan kualifikasi para calaon tenaga kerja yang telah dilatih oleh Dinas Tenaga Kerja pada Tahun 2019-2021 sebanyak 524 orang. Meliputi 10 kompetensi dimana pelatihan menjahit (sewing) mencapai 224 orang, yang secara langsung ditempatkan untuk memenuhi kebutuhan PT. Parkland World Indonesia 6 Rangkasbitung.

Sedangkan kegiatan pelatihan operator komputer, pelatihan otomotif roda dua, pelatihan service AC, pelatihan service HP, pelatihan sablon, pelatihan VCO, pelatihan Tata Boga, pelatihan Food and Baverage, dan pelatihan alas kaki (sandal) yang dilaksanakan pada tahun 2019 dan 2021 merupakan upaya perluasan penempatan kerja. Namun demikikan karena terjadinya Pandemi Covid-19 beberapa

kegiatan dimaksud pada tahun anggaran 2020 tidak dilaksanakan (refocusing anggaran) yang menyebabkan tidak tercapainya target penempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak.

Matrik permasalahan berdasarkan hasil identifikasi yang berkenaan dengan ketenagakerjaan di Kabupaten Lebak adalah sebagai berikut :

Tabel T-B.35  
Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

| NO | Masalah Pokok                               | Masalah  | Akar Masalah  |
|----|---|--|---|
| 1  | Masih tingginya pengangguran terbuka        | Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya lapangan kerja.</li> <li>2. Keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan Kebutuhan lapangan kerja.</li> <li>3. Kualitas tenaga kerja relatif masih rendah.</li> </ol>                              |
| 2  | Terjadinya perselisihan hubungan industrial | Belum terpenuhinya Hubungan Industrial yang harmonis                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemenuhan standar upah belum seluruhnya sesuai UMK</li> <li>2. Pemenuhan jaminan sosial Kesehatan dan Ketenagakerjaan</li> <li>3. Masih terjadi PHK sepihak</li> <li>4. Pelaksanaan PP dan PKB belum optimal</li> </ol> |

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

Visi adalah kondisi yang diinginkan pada akhir perencanaan Program yang direpresentasikan dalam sejumlah sasaran hasil pembangunan yang dicapai melalui program-program pembangunan

dalam bentuk rencana kerja. Sesuai Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih adalah:

***“Lebak Sebagai Destinasi Wisata Unggulan Nasional Berbasis Potensi Lokal”***

Dalam mewujudkan Visi, ***“Lebak Sebagai Destinasi Wisata Unggulan Nasional Berbasis Potensi Lokal”*** ditempuh melalui 5 (lima) Misi Pembangunan Daerah yaitu:

**Misi 1. :**

Mengoptimalkan pembangunan manusia;

**Misi 2. :**

Mengoptimalkan pemulihan ekonomi daerah;

**Misi 3. :**

Meningkatkan kualitas infrastruktur wilayah;

**Misi 4. :**

Memelihara kualitas lingkungan hidup;

**Misi 5. :**

Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik;

### **3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra.**

#### **3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan**

Visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan merupakan bagian dari visi dan misi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang dan pembangunan wilayah demi terwujudnya visi dan misi pembangunan nasional. Berikut adalah visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan. Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Visi, lima tahun kedepan adalah:

1. Visi

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan visi Presiden–Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 yaitu, “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”

## 2. Misi

Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 adalah:

- a. peningkatan kualitas manusia Indonesia;
- b. struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
- c. pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- d. mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- e. kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
- f. penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
- g. perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
- h. pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
- i. sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden poin a, poin b, poin c, poin g, poin h dan poin i. Upaya yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 tersebut yaitu:

- a. memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara;
- b. menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi, dan hubungan kelembagaan; dan
- c. meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementerian Ketenagakerjaan.

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah sasaran strategis, 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.
- b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.

### **3.3.2 Telaahan Renstra Provinsi Banten**

kebijakan yang akan dicanangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten 2017-2022 dirumuskan dalam 7 strategi sebagai berikut :

#### **1. Meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Provinsi Banten.**

##### **Strategi :**

- a. Peningkatan Kapasitas dan kualitas para ASN dilingkungan Disnakertrans Prov. Banten.
- b. Melakukan terobosan dan Inovasi terhadap Indikator yang menjadi point Penilaian IPK
- c. Membuat Sinkronisasi Program dan target bersama dengan OPD terkait dilingkungan PEMDA Provinsi Banten.

#### **2. Meningkatkan kualitas Kompetensi dan daya saing tenaga kerja dalam rangka Peningkatan Produktifitas tenaga kerja.**

##### **Strategi :**

- a. Peningkatan kapasitas dan kualitas Pelatihan terkait nilai-nilai produktifitas.
- b. Mendorong percepatan Akreditasi Produktivitas kepada lembaga atau jejaring Disnakertransn prov. Banten
- c. Membuat Sinkronisasi Program dan target bersama dengan OPD terkait dilingkungan PEMDA Prov. Banten.

#### **3. Memperluas kesempatan kerja dan Program Pemagangan terapan serta Penerapan program transmigrasi lokal.**

##### **Strategi :**

- a. Menetapkan Jejaring bursa kerja dan penempatan kerja Daerah.
- b. Menetapkan Jejaring untuk program Pemagangan terapan secara berkelanjutan

- c. Membuat Singkronisasi Program dan target bersama dengan OPD terkait dilingkungan PEMDA Prov. Banten.

**4. *Peningkatan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja***

**Strategi :**

- a. Meningkatkan harmonisasi dan sinkronisasi dengan dunia Industri Provinsi Banten melalui Jejaring dan forum-forum HRD Prov. Banten.
- b. Terciptanya dan tersosialisasinya Sistem Aplikasi Pelaporan Industri yang aplikatif dan terintegrasi.
- c. Membuat Singkronisasi Program dan target bersama dengan OPD terkait, kab./kota dan dunia Industri dalam meningkatkan fungsi pengawasan dan kesejahteraan pekerja.

**5. *Pembuatan dan Pencanangan sentra-sentra Industri Kreatif Prov.Banten.***

**Strategi :**

- a. Adanya kelembagaan Creative Centre Daerah
- b. Tersusunya Pemetaan untuk Pembuatan Sentra-sentra Industri kreatif masyarakat
- c. Terjadinya Penguatan legalisasi terhadap Pengembangan dan Terjadinya Penguatan legalisasi terhadap Pengembangan dan pemberdayaan Industri kreatif masyarakat.

**6. *Peningkatan Kapasitas pengelolaan BLKI unggulan***

**Strategi :**

- a. Peningkatan Kapasitas dan kualitas Kurikulum, Instruktur dan tata kelola BLKI.
- b. Pembuatan Jejaring dengan dunia industri untuk kerjasama Penempatan kerja atau pemagangan terapan lulusan BLKI.
- c. Terjadinya job analisis pertahun terhadap pasar kerja dan program BLKI berbasis pada Link and Match Job Competency.

**7. *Pencanangan 50 ribu serapan tenaga kerja baru untuk industri per tahun.***

**Strategi :**

- a. Pemaksimalan fungsi Jejaring atau forum HRD untuk bekerjasama Pencanangan program 50 rb serapan tenaga kerja baru.

- b. Peningkatan Singkronisasi dan harmonisasi dan target bersama OPD, Kab./Kota, dunia Industri dan Disnakertrans sebagai *Leading sector* ketenagakerjaan untuk menanggulangi penangguran.

Rumusan pernyataan dalam strategi kebijakan ini didasarkan daya kelola yang sudah terbangun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Hal ini diharapkan menjadi semangat bersama para aparatur pemerintah daerah terkait dalam ikut mewujudkan Visi Misi Gubernur dan wakil Gubernur Banten.

## **KEBIJAKAN :**

Strategi Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi Provinsi Banten kebijakan yang akan dicanangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2017-2022 untuk mendukung pencapaian strategi maka penerapan kebijakan harus searah dan sinkron dalam merumuskan point-point kebijakan sebagai berikut :

1. Memberikan fasilitas bagi peningkatan kualitas kompetensi dan daya saing tenaga kerja.
2. Memberikan fasilitas kesempatan kerja dan Pemagangan terapan seluas luasnya bagi pencaker.
3. Memberikan fasilitas terhadap kemudahan akses informasi lowongan kerja dan peningkatan kapasitas bursa kerja bagi masyarakat dan job career pekerja.
4. Memberikan fasilitas pelatihan berbasis life skill untuk pengembangan industri kreatif masyarakat
5. Memberikan fasilitas bagi fungsi pengawasan dan perlindungan lebih intensif terhadap tenaga kerja
6. Membangun sinergisitas dan harmonisasi antara Pekerja dan Pengusaha dalam mewujudkan stabilitas produktifitas dan kesejahteraan pekerja.
7. Memberikan fasilitas bagi pengembangan Manajemen tata kelola dan sumber daya aparatur untuk meningkatkan kinerja.

Strategi dan arah kebijakan dikembangkan semata-mata untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

yang ada di Provinsi Banten, tentu aturan yang ada dalam IPK yang diterapkan secara Nasional akan memberikan indicator mana saja yang akan menjadi point penilaian kinerja program.

### 3.4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak

Dalam menyikapi sasaran yang strategis guna tercapainya kinerja dalam pembangunan Bidang maka perlunya Perencanaan Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Mengingat cakupan Wilayah dan dalam mengakomodir semua potensi dan isu permasalahan yang menyangkut pembangunan Ketenagakerjaan, sesuai hasil survei menunjukkan bahwa potensi dan isu permasalahan di masing-masing wilayah di Kabupaten Lebak sangat beragam dan hampir serupa.

Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang merupakan sasaran dan target dalam perencanaan pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dapat dilihat pd tabel-tabel sebagai berikut:

**Tabel : 3.4.1  
Jumlah Penduduk dan Penganggur**

| NO. | WILAYAH /<br>KECAMATAN | JUMLAH<br>PENDUDUK (Org) | JUMLAH<br>PENGANGGUR (Org) |
|-----|------------------------|--------------------------|----------------------------|
| (1) | (2)                    | (3)                      | (4)                        |
| 1.  | Rangkasbitung          | 123,479                  | 5,003                      |
| 2.  | Cibadak                | 61,837                   | 2,488                      |
| 3.  | Warunggunung           | 55,784                   | 2,242                      |
| 4.  | Cikulur                | 49,814                   | 1,999                      |
| 5.  | Kalanganyar            | 34,407                   | 1,370                      |
| 6.  | Cimarga                | 64,899                   | 2,613                      |
| 7.  | Sajira                 | 49,540                   | 1,988                      |
| 8.  | Cipanas                | 48,514                   | 1,947                      |

|     |                    |                  |               |
|-----|--------------------|------------------|---------------|
| 9.  | Leuwidamar         | 53,811           | 2,162         |
| 10. | Lebakgedong        | 23,425           | 922           |
| 11. | Curugbitung        | 32,363           | 1,286         |
| 12. | M a j a            | 53,917           | 2,166         |
| 13. | Cileles            | 49,878           | 2,002         |
| 14. | Cirinten           | 26,825           | 1,062         |
| 15. | Muncang            | 34,023           | 1,355         |
| 16. | S o b a n g        | 30,596           | 1,216         |
| 17. | Banjarsari         | 61,130           | 2,461         |
| 18. | Bojongmanik        | 23,080           | 910           |
| 19. | Gunungkencana      | 35,124           | 1,400         |
| 20. | Cijaku             | 29,039           | 1,153         |
| 21. | Malingping         | 65,463           | 2,636         |
| 22. | Wanasalam          | 54,659           | 2,196         |
| 23. | Cigemblong         | 21,312           | 838           |
| 24. | C i h a r a        | 31,827           | 1,267         |
| 25. | Panggarangan       | 37,840           | 1,508         |
| 26. | B a y a h          | 43,600           | 1,748         |
| 27. | C i b e b e r      | 57,814           | 2,328         |
| 28. | Cilograng          | 34,103           | 1,359         |
| -   | <b>J U M L A H</b> | <b>1,288,103</b> | <b>51,626</b> |

**Tabel. 3.4.2**

**Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)**

| <b>NO</b> | <b>KECAMATAN</b> | <b>JUMLAHLEMBAGA</b> |
|-----------|------------------|----------------------|
| 1         | Rangkasbitung    | 26 Lembaga           |
| 2         | Cibadak          | 14 Lembaga           |
| 3         | Warunggunung     | 5 Lembaga            |
| 4         | Cikulur          | 3 Lembaga            |
| 5         | Kalang Anyar     | 2 Lembaga            |

|               |              |                   |
|---------------|--------------|-------------------|
| 6             | Cimarga      | 3 Lembaga         |
| 7             | Sajira       | 1 Lembaga         |
| 7             | Maja         | 2 Lembaga         |
| 8             | Curug Bitung | 1 Lembaga         |
| 9             | Cipanas      | 1 Lembaga         |
| 10            | Cileles      | 3 Lembaga         |
| 11            | Malingping   | 4 Lembaga         |
| 12            | Panggarangan | 1 Lembaga         |
| 13            | Cihara       | 1 Lembaga         |
| 14            | Bojong Manik | 1 Lembaga         |
| 15            | Wanasalam    | 2 Lembaga         |
| <b>JUMLAH</b> |              | <b>52 Lembaga</b> |

### 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis.

Faktor-faktor pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari gambaran pelayanan Perangkat Daerah:

- 1) Tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yang luas dan beban kerja yang tinggi dengan struktur organisasi yang sangat ramping menyebabkan banyak kegiatan yang sulit memenuhi target kinerja;
- 2) Sumber daya Perangkat Daerah yang sangat minim (kekurangan personil) menyebabkan banyak kegiatan tidak berjalan dengan baik;
- 3) Kinerja pelayanan Perangkat Daerah yang tidak maksimal menyebabkan capaian target kinerja tidak optimal, dan
- 4) Tantangan dan peluang di bidang ketenagakerjaan menyebabkan pengembangan pelayanan Perangkat Daerah menjadi sangat mendesak.

Faktor-faktor pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan:

- 1) Penyediaan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru;
- 2) Peningkatan penempatan tenaga kerja yang efektif, dan perluasan penciptaan lapangan kerja;
- 3) Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan peran kelembagaan hubungan industrial;
- 4) Penempatan transmigran ke lokasi tempat tinggal dan usaha yang layak.

Faktor-faktor pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah dari Renstra Perangkat Daerah Provinsi Banten:

- 1) Terselenggaranya sistem pelatihan yang berorientasi pasar kerja;
- 2) Peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- 3) Pemerataan kesempatan kerja;
- 4) Terciptanya harmonisasi kelembagaan Tripartit,
- 5) Terselenggaranya Pelatihan dan Pemagangan.

Faktor-faktor pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari implikasi RTRW bagi pelayanan Perangkat Daerah:

- 1) Peningkatan keterampilan kerja dalam mewujudkan ketahanan pangan agribisnis berbasis kewilayahan;
- 2) Penyediaan tenaga kerja terampil kepariwisataan pada kawasan wisata alam, wisata budaya, dan wisata buatan;
- 3) Pengurangan tingkat pengangguran penduduk, dan
- 4) Peningkatan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS).

Faktor-faktor pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari implikasi KLHS bagi pelayanan Perangkat Daerah, yaitu: bahwa jumlah penduduk terus meningkat, lapangan pekerjaan semakin sulit, dan persaingan

bekerja/berusaha semakin ketat, maka sudah menjadi keharusan bagi kita untuk menyiapkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan kerja yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga dibutuhkan pelatihan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan standar pasar kerja.

Isu strategis menggambarkan prioritas penanganan yang perlu dijadikan agenda utama dalam pelaksanaan tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak. Berdasarkan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak, maka isu strategis yang perlu ditindaklanjuti adalah:

**“Dampak Ekonomi Proyek Strategis Nasional”**. (Isu Strategis No. 3 pada Ranwal P-RPJMD), dengan isu pembangunan dan permasalahan: *“Pemulihan Ekonomi.”* (Isu pembangunan dan permasalahan No. 2 pada Ranwal P-RPJMD).

Setelah memperhatikan telaah Kajian Lingkungan Strategis dan Rencana Tata Ruang Wilayah dengan menggunakan metoda analisis internal ditentukanlah isu strategis Dinas Tenaga Kerja menitikberatkan kepada perihal utama adalah:

- a. Rendahnya kualitas dan daya saing tenaga kerja di berbagai sektor lapangan pekerjaan;
- b. Rendahnya peran Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja (Tripartit) dalam ketenagakerjaan;

Untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, diupayakan melalui kegiatan pendidikan dan latihan keterampilan kerja bagi masyarakat pencari kerja, baik latihan keterampilan kerja berbasis kompetensi, berbasis wirausaha, maupun berbasis kemasyarakatan.

Peningkatan serapan tenaga kerja bagi masyarakat pencari kerja, dimaksudkan untuk memperluas peluang dan kesempatan kerja. Kegiatan yang dapat dilakukan adalah mengadakan kerja sama kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri, dengan Perusahaan

Pengerah Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS), dengan Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK-SMK, membuka bursa kerja sendiri, mengikuti bursa kerja baik di dalam kabupaten maupun dengan kabupaten/kota lain. Mengefektikan wajib lapor perusahaan dan wajib lapor lowongan kerja perusahaan kepada pemerintah kabupaten melalui OPD yang bersangkutan.

Menurunkan potensi perselisihan Hubungan Industrial. Untuk menurunkan potensi perselisihan hubungan industrial, perlu dilakukan dengan upaya-upaya: sosialisasi peraturan ketenagakerjaan kepada perusahaan; mendorong perusahaan agar mematuhi semua peraturan ketenagakerjaan; pembinaan terhadap semua personil dan pimpinan perusahaan; mewajibkan perusahaan untuk melengkapi: kontrak kerja (KK), perjanjian kerja (PK), perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan (PP), memiliki serikat pekerja (SP)/serikat buruh (SB), dan mematuhi standar pengupahan, BPJS kesehatan serta BPJS ketenagakerjaan.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah**

Prioritas dan sasaran pembangunan daerah tahun 2019-2024 merupakan rumusan kebijakan pembangunan daerah yang merupakan hasil kajian dari evaluasi hasil kinerja pembangunan pada tahun sebelumnya.

Kebijakan Pemerintah Pusat maupun Provinsi adalah ketersediaannya lapangan pekerjaan bagi pencari kerja sering kali tidak mencukupi kebutuhan sehingga bekerja di luar negeri masih menjadi pilihan sebagian besar pencari kerja di Indonesia pada umumnya, terkait dengan hal tersebut, sesuai

misi ke-2 Pemerintah Kabupaten Lebak, yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja adalah

*“Meningkatkan Produktifitas Perekonomian Daerah Melalui Pengembangan Pariwisata”.*

Maka dari itu penetapan tujuan sebagai bagian dari perencanaan strategi, merupakan satu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi karena dengan tujuan tersebut akan dapat mencerminkan apa yang hendak dicapai oleh organisasi serta memberikan arah dan fokus strategis yang berorientasi terhadap masa depan pembangunan dan bahkan menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas organisasi.

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna hasil akhir yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dalam kinerja untuk mendukung visi misi Bupati terpilih.

Berdasarkan arahan arti dan makna tujuan organisasi dimaksud, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak dalam rangka mewujudkan misinya, menetapkan tujuan untuk kurun waktu 2019-2024 sebagai berikut :

1. Peningkatan informasi pasar kerja, bursa kerja, serta perluasan kesempatan kerja;
2. Peningkatan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dan kelangsungan usaha;
3. Peningkatan ketrampilan, produktifitas dan kompetensi tenaga kerja;

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi, dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran, atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan progam dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam rencana kegiatan atau operasional organisasi yang akan dilaksanakan.

Atas dasar arti dan makna penetapan sasaran dimaksud, serta mengacu pada arahan tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang akan dicapai atau dihasilkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak dalam mengemban misi organisasi untuk kurun waktu 2019-2024 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja;
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha;
3. Terlaksananya program pelatihan dan produktifitas;

Adapun tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja beserta indikator kinerjanya disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel T-C.25.

## Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

| NO  | Tujuan   | Sasaran  | Indikator<br>Tujuan/Sasaran   | TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN |               |               |               |               |               |
|-----|--|--|-------------------------------|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|     |  |  |                               | 2019                              | 2020          | 2021          | 2022          | 2023          | 2024          |
| (1) | (2)  | (3)  | (4)                           | (6)                               | (7)           | (8)           | (9)           | (10)          | (11)          |
| 1   | Meningkatnya<br>Pertumbuhan<br>Ekonomi yang<br>Berkualitas |  |                               |                                   |               |               |               |               |               |
|     |  | Meningkatnya<br>pembangunan<br>ketenagakerjaan |                               |                                   |               |               |               |               |               |
|     |  |  | Produktivitas<br>tenaga kerja | 36,708,027.61                     | 37,992,808.58 | 39,322,556.88 | 40,698,846.37 | 42,123,305.99 | 44,229,471.29 |

## BAB V

### STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

*Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan grand design perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Sedangkan arah kebijakan merupakan pedoman untuk menentukan tahapan pembangunan selama 5 tahun guna mencapai sasaran RPJMD secara bertahap. Strategi dan arah kebijakan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran perangkat daerah adalah sebagai berikut :*

*Tabel T-C. 26*

*Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan  
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak*

Visi : Lebak Sebagai Destinasi Wisata Unggulan Nasional berbasis potensi lokal

Misi II : Mengoptimalkan pemulihan ekonomi daerah

| Tujuan  | Sasaran                    | Strategi   | Arah Kebijakan   |
|---|----------------------------|--|--|
| Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas | Produktivitas tenaga kerja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja</li> <li>2. Pelatihan bagi pencari kerja berbasis wirausaha</li> <li>3. Pelatihan bagi pencari kerja berbasis kompetensi</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan fasilitas bagi peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja</li> <li>2. Memberikan fasilitas pelatihan berbasis wirausaha</li> <li>3. Memberikan fasilitas pelatihan</li> </ol> |

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>4. Perluasan informasi tenaga kerja dan kesempatan kerja</li> <li>5. Peningkatan hubungan industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>berbasis kompetensi</li> <li>4. Memberikan fasilitas terhadap kemudahan akses informasi dan kesempatan kerja</li> <li>5. Menurunkan angka perselisihan pengusaha dan pekerja</li> </ul> |
|---|--|

Misi V : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik

| Tujuan  | Sasaran   | Strategi   | Arah Kebijakan   |
|---|---|--|--|
| <p>Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta layanan publik yang berkualitas</p> | <p>Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dan kualitas pelayanan publik</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kualitas perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan daerah</li> <li>2. Peningkatan pengelolaan keuangan</li> <li>3. Peningkatan Pengelolaan aset daerah</li> <li>4. Peningkatan kepuasan</li> </ul> | <p>Penanganan Pandemi dalam rangka percepatan pemulihan ekonomi dan sosial</p> |

masyarakat  
terhadap pelayanan  
publik

5. Peningkatan layanan  
pemerintahan  
berbasis elektronik

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Indikasi rencana program prioritas Kabupaten Lebak berisi program-program baik untuk mencapai visi dan misi pembangunan jangka menengah maupun untuk pemenuhan layanan SKPD dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah. Adapun pagu indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan adalah jumlah dana yang tersedia untuk penyusunan program dan kegiatan tahunan. Program-program prioritas yang telah disertai kebutuhan pendanaan atau pagu indikatif selanjutnya dijadikan sebagai acuan SKPD dalam penyusunan Rencana Strategis SKPD, termasuk dalam menjabarkannya ke dalam kegiatan prioritas beserta kebutuhan pendanaannya.

Pencapaian target kinerja program (outcome) sesungguhnya tidak hanya didukung oleh pendanaan yang bersumber dari APBD Kabupaten Lebak. Namun juga oleh sumber pendapatan lainnya (APBN, APBD Provinsi Banten dan Sumber-sumber pendanaan lainnya). Namun demikian, pencantuman pendanaan di dalam Tabel 6.1 hanya yang bersumber dari APBD Kabupaten Lebak.

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif (Perumusan rencana

program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan  
indikatif)

Tabel T-C.27

## Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah

## Kabupaten Lebak

| Tujuan                                 | Sasaran                                  | Kode | Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan                  | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan |               |                         |               |        |      |        |      |        |      |        |      | Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab |      |
|--|--|------|---|--|--|---|---------------|-------------------------|---------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|---|--|------|
|  |  |      |   |  |  | 2019  |               | 2020                    |               | 2021   |      | 2022   |      | 2023   |      | 2024   |      |   |  |      |
|  |  |      |   |  |  | Target  | Rp            | Target                  | Rp            | Target | Rp   | Target | Rp   | Target | Rp   | Target | Rp   |   |  |      |
| (1)                                    | (2)                                      | (3)  | (4)   | (5)  | (6)                                      | (7)   | (8)           | (9)                     | (10)          | (11)   | (12) | (13)   | (14) | (15)   | (16) | (17)   | (18) | (19)  | (20)   | (21) |
| 1. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat | Meningkatkan Pembangunan Ketenagakerjaan |      | Peningkatan Kualitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja | Produktivitas Tenaga Kerja   |  | 39.322.556,88<br>Rupiah                       | 2,250,000,000 | 40.698.846,37<br>Rupiah | 2,475,000,000 |        |      |        |      |        |      |        |      |   |  |      |

|     |   |   |                       |                   |               |                   |               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----|---|---|-----------------------|-------------------|---------------|-------------------|---------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 001 | Pembangunan Sarana Pelatihan Keterampilan Kerja                               | Terbangunnya Ruang Kelas Latihan Keterampilan Kerja                           | 4 Ruang Kelas         | 2 RK              | 600,000,000   | 2 RK              | 660,000,000   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 002 | Pelatihan Keterampilan Kerja Basis Kompetensi dan Basis Masyarakat,           | Terlatihnya Pencari Kerja menjadi Tenaga Terampil Basis Kompetensi/Masyarakat | 288 Orang             | 288 Orang         | 1,100,000,000 | 288 Orang         | 1,210,000,000 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     | Monev dan Pembinaan LPKS  | Terbinanya LPKS   | 60 LPKS               | 12 LPKS           |               | 12 LPKS           |               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 003 | Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri                                 | Ditempatkannya Tenaga Kerja di Dalam dan Luar Negeri                          | 580 Orang             | 500 Orang         | 200,000,000   | 500 Orang         | 220,000,000   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 004 | Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)       | Terbinanya Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)                       | 0 LPTKS               | 10 LPTKS          | 40,000,000    | 10 LPTKS          | 44,000,000    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 005 | Peningkatan Kualitas Hubungan Industrial dan Optimalisasi Kerjasama Tripartit | Terselesaikannya Kasus HI   | 2 Kasus               | 10 Kasus          | 310,000,000   | 10 Kasus          | 341,000,000   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     | Penyelesaian Kasus HI,  |   |                       |                   |               |                   |               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     | Penegakan Peraturan Perusahaan,   | Perusahaan Memiliki PP/PK/PKB   | 105 Pers.             | 10 Pers.          |               | 10 Pers.          |               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|     | Kepesertaan Jamsostek, Upah Minim. Kab.(UMK)                                  | Pekerja Memiliki Jamsostek<br>Ditetapkannya UMK                               | 9037 Pekerja<br>1 UMK | 226 Pek.<br>1 UMK |               | 226 Pek.<br>1 UMK |               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|   |  |   |   |   |                          |           |                    |           |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|---|---|---|--------------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 2. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih serta Layanan Publik yang Berkualitas | 2.1 Meningkatkan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Kualitas Layanan Publik | 15  | <b>Pengembangan Wilayah Transmigrasi</b>                                |   |                          |           |                    |           |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  | 006   | Penempatan Keluarga Transmigran Asal Kabupaten Lebak                    | Ditempatkan Keluarga Transmigran  | 25 KK                    | 10 KK     | 140,000,000        | 5 KK      | 140,000,000        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  | 1201.01   | <b>Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>                               | <b>Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP)</b>                            | <b>70</b>                | <b>80</b> | <b>739,650,000</b> | <b>80</b> | <b>759,850,000</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  | 002   | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik.                | Terselenggaranya Belanja Jasa Komunikasi, Listrik dan Jasa Internet                     | 12 Bln                   | 12 Bln    | 107,000,000        | 12 Bln    | 107,000,000        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  | 006   | Penyediaan Jasa perbaikan Peralatan Kerja.                              | Terselenggaranya Belanja Jasa perbaikan peralatan kerja.                                | 12 Jenis                 | 12 Jenis  | 25,000,000         | 12 Jenis  | 25,000,000         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  | 008   | Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional. | Terselenggaranya Belanja Jasa Pemeliharaan dan perizinan kendaraan Dinas / Operasional. | R4 = 4 Unit R2 = 10 Unit | 14 Unit   | 135,000,000        | 14 Unit   | 135,000,000        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  | 009   | Penyediaan Jasa kebersihan kantor                                       | Terselenggaranya Belanja Jasa Kebersihan Kantor.  | 12 Bln                   | 12 Bln    | 75,000,000         | 12 Bln    | 75,000,000         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  | 010   | Penyediaan Alat Tulis Kantor.   | Terselenggaranya Belanja Alat Tulis.  | 68 Jenis                 | 68 Jenis  | 125,000,000        | 68 Jenis  | 125,000,000        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 011   | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan  | Terselenggaranya Belanja Cetak dan Penggandaan. | 8 Dokum.  | 8 Dokum.  | 42,150,000               | 8 Dokum.  | 42,150,000         |           |                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|                |  |  |           |           |                        |           |                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------|--|--|-----------|-----------|------------------------|-----------|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 012            | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik penerangan bangunan Kantor.              | Terselenggaranya Belanja Komponen Instalasi Listrik.                               | 13 Jenis  | 13 Jenis  | 11,00<br>0,000         | 13 Jenis  | 11,000<br>,000         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 013            | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor                                   | Terselenggaranya Belanja penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor.             | 9 Jenis   | 9 Jenis   | 85,00<br>0,000         | 9 Jenis   | 85,000<br>,000         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 015            | Penyediaan bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan                       | Terselenggaranya Belanja penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan. | 1008 Eks  | 1008 Eks  | 10,50<br>0,000         | 1008 Eks  | 10,500<br>,000         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 017            | Penyediaan Makanan dan Minuman   | Terselenggaranya Belanja makanan dan minuman.                                      | 290 Porsi | 290 Porsi | 24,00<br>0,000         | 290 Porsi | 24,000<br>,000         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 020            | Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi.   | Terselenggaranya Koordinasi dan Konsultasi.  | 12 Bln    | 12 Bln    | 100,0<br>00,00<br>0    | 12 Bln    | 100,00<br>0,000        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>1201.02</b> | <b>Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>                               |  |           |           | <b>50,00<br/>0,000</b> |           | <b>50,000<br/>,000</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 02.022         | Pemeliharaan rutin/ berkala Gedung Kantor.                                     | Terpeliharanya sarana Gedung Kantor yang memadai.                                  | 2 Unit    | 2 Unit    | 50,00<br>0,000         | 2 Unit    | 50,000<br>,000         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 02.023         | Pengadaan Kendaraan Dinas / Operasional.                                       | Terpenuhinya Kendaraan Dinas / Operasional.  | 1 Unit    | 0         | 0                      | -         |                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1201.06        | <b>Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan capaian kinerja dan Keuangan.</b> |  |           |           | <b>82,65<br/>0,000</b> |           | <b>88,000<br/>,000</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|   |  |              |   |   |                 |                 |                   |                 |                   |                |             |                |             |               |             |               |             |               |             |                    |
|---|--|--------------|---|---|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|--------------------|
|   |  | 06.001       | Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD | Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD.       | 7 Dokum.        | 7 Dokum.        | 82,650,000        | 4 Dokum.        | 88,000,000        |                |             |                |             |               |             |               |             |               |             |                    |
|   |  | 3001.21      | <b>Perencanaan Pembangunan Daerah</b>                                 |   |                 |                 | <b>45,000,000</b> |                 | <b>23,000,000</b> |                |             |                |             |               |             |               |             |               |             |                    |
|   |  | 015          | Penyusunan Perencanaan Perangkat Daerah                               | Tersedianya dokumen perencanaan   | 2 Dokum. Perenc | 2 Dokum. Perenc | 45,000,000        | 4 Dokum. Perenc | 23,000,000        |                |             |                |             |               |             |               |             |               |             |                    |
|   |  |              |   |   |                 |                 |                   |                 |                   |                |             |                |             |               |             |               |             |               |             |                    |
|   |  |              |   |   |                 |                 |                   |                 |                   |                |             |                |             |               |             |               |             |               |             |                    |
| Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas | Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan | 2 07 03      | <b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>         | <b>Produktivitas Tenaga Kerja</b>   |                 |                 |                   |                 |                   | 39.556,888,986 | 554,300,776 | 40.698.846,377 | 141,679,500 | 42.123.305,99 | 609,731,085 | 44.229.471,29 | 670,704,193 | 44.229.471,29 | 670,704,193 | Disnaker           |
|   |  | 2 07 03 2.01 | <b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>              | <b>Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi</b> |                 |                 |                   |                 |                   | 50%            | 41,278,386  | 50%            | 141,679,500 | 50%           | 453,946,225 | 50%           | 499,340,847 | 50%           | 499,340,847 | UPTD Latihan Kerja |

|  |                    |   |  |  |  |  |  |                  |   |                 |                     |                  |                     |                      |                     |                  |                     |          |
|--|--------------------|---|--|--|--|--|--|------------------|---|-----------------|---------------------|------------------|---------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------------|----------|
|  | 2 07 03<br>2.01 01 | Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (UPTD Latihan Kerja) | Jumlah pencari kerja yang terampil berbasis kompetensi                     |  |  |  |  | 152<br>Oran<br>g | 4<br>1<br>2,<br>6<br>7<br>8,<br>3<br>8<br>6 | 32<br>Oran<br>g | 141,<br>679,<br>500 | 128<br>Oran<br>g | 453,<br>946,<br>225 | 12<br>8<br>Oran<br>g | 499,3<br>40,84<br>7 | 128<br>Oran<br>g | 499,<br>340,<br>847 |          |
|  | 2 07 03<br>2.02    | <b>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>   | <b>Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang terakreditasi</b> |  |  |  |  | 30<br>%          | 1<br>4<br>1,<br>6<br>2<br>2,<br>6<br>0<br>0 | 50<br>%         | -                   | 50%              | 155,<br>784,<br>860 | 67<br>%              | 171,3<br>63,34<br>6 | 67%              | 171,<br>363,<br>346 | Disnaker |
|  | 2 07 03<br>2.21 01 | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta  | Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang terbina                  |  |  |  |  | 5<br>LPK<br>S    | 1<br>4<br>1,<br>6<br>2<br>2,<br>6<br>0<br>0 | 2<br>LPK<br>S   | -                   | 12<br>LPKS       | 155,<br>784,<br>860 | 12<br>LPK<br>S       | 171,3<br>63,34<br>6 | 12<br>LPKS       | 171,<br>363,<br>346 |          |
|  | 2 07 04            | <b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>  | <b>Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan</b>                           |  |  |  |  |                  |   | 6%              | -                   | 9%               | 117,<br>874,<br>460 | 19<br>%              | 129,6<br>61,90<br>6 | 19%              | 129,<br>661,<br>906 | Disnaker |

|                 |   |  |                               |  |  |  |  |           |             |           |   |           |             |           |             |           |             |          |  |
|-----------------|---|--|-------------------------------|--|--|--|--|-----------|-------------|-----------|---|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------|--|
|                 |   |  |                               |  |  |  |  |           | 107,158,600 |           |   |           |             |           |             |           |             |          |  |
|                 |   |  | Rasio Daya Serap Tenaga Kerja |  |  |  |  | 75 %      |             |           |   |           |             |           |             |           |             |          |  |
| 2.07.04.2.01    | Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota | Persentase penempatan tenaga kerja sesuai kompetensi |                               |  |  |  |  | 20 %      | 107,158,600 | 10 %      | - | 20%       | 117,874,460 | 20 %      | 129,661,906 | 20%       | 129,661,906 | Disnaker |  |
| 2.07.04.2.01.02 | Pelayanan antar Kerja                         | Jumlah penempatan pencari kerja terdaftar            |                               |  |  |  |  | 500 Orang | 107,158,600 | 500 Orang | - | 500 Orang | 117,874,460 | 650 Orang | 129,661,906 | 650 Orang | 129,661,906 |          |  |
| 2.07.04.2.03    | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja             | Jumlah penempatan tenaga kerja                       |                               |  |  |  |  | 0         | -           | 0         | - | 0         | -           | 500 Orang | 75,000,000  | 500 Orang | 75,000,000  | Disnaker |  |

|                    |  |  |  |  |  |  |  |      |   |        |            |          |             |          |            |          |            |          |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|------|---|--------|------------|----------|-------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| 2 07 04<br>2.03.01 | Pemeliharaan dan perasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online  | Jumlah pemeliharaan informasi pasar kerja online                   |  |  |  |  |  | 0    | - | 0      | -          | 0        | -           | 12 Kali  | 12,000,000 | 12 Kali  | 12,000,000 |          |
| 2 07 04<br>2.03.02 | Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja   | Jumlah informasi pasar kerja online                                |  |  |  |  |  | 0    | - | 0      | -          | 0        | -           | 1 Kali   | 75,000,000 | 1 Kali   | 75,000,000 |          |
| 2 07 04<br>2.03.03 | Job Fair/Bursa Kerja   | Jumlah pelaksanaan job fair/bursa kerja                            |  |  |  |  |  | 0    | - | 0      | -          | 0        | -           | 1 Kali   | 75,000,000 | 1 Kali   | 75,000,000 |          |
| 2 07 04<br>2.04    | <b>Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>                                 | <b>Jumlah PMI yang mendapatkan rekomendasi/pelatihan</b>           |  |  |  |  |  | 0    | - | 0      | -          | 40 Orang | 100,000,000 | 20 Orang | 50,000,000 | 20 Orang | 50,000,000 | Disnaker |
| 2 07 04<br>2.01 01 | Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) | Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang kompeten bersertifikasi |  |  |  |  |  | 0    | - | 0      | -          | 20 Orang | 50,000,000  | 0        | -          | 0        | -          |          |
| 2 07 04<br>2.01 03 | Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan   | Jumlah bimbingan keterampilan Pekerja Migran Indonesia (PMI)       |  |  |  |  |  | 0    | - | 0      | -          | 20 Orang | 50,000,000  | 20 Orang | 50,000,000 | 20 Orang | 50,000,000 |          |
| 2 07 04<br>2.05    | <b>Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>                 | <b>Rasio tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing</b>         |  |  |  |  |  | 20 % | - | 20 %   | 35,000,000 | 20%      | 38,500,000  | 20 %     | 42,350,000 | 20%      | 42,350,000 | Disnaker |
| 2 07 04<br>2.05.01 | Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan   | Jumlah IMTA  |  |  |  |  |  | 0    | - | 12 TKA | 35,0       | 12 TKA   | 38,5        | 12 TKA   | 42,350,000 | 12 TKA   | 42,3       |          |

|                    |  |  |  |  |  |  |  |             |            |             |            |             |             |             |             |             |             |          |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
|                    |  | IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah                   |  |  |  |  |  |             |            |             | 00,000     |             | 00,000      |             |             |             | 50,000      |          |
| 2 07 05            | PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL  | Presentase Penyelesaian hubungan industrial                    |  |  |  |  |  | 100 %       | 125,86600  | 100 %       | 37,620,000 | 100 %       | 208,453,260 | 100 %       | 229,298,586 | 100 %       | 230,022,331 | Disnaker |
| 2 07 05<br>2.01    | Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Fasilitas penetapan UMK  |  |  |  |  |  | 100 Persen  | 77,670,600 | 100 Persen  | -          | 100 Persen  | 85,437,660  | 100 Persen  | 93,981,426  | 100 Persen  | 93,981,426  | Disnaker |
| 2 07 05<br>2.01 03 | Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan                                  | Jumlah Pekerja Memiliki Jamsostek                              |  |  |  |  |  | 226 Pekerja | 77,670,600 | 100 Pekerja | -          | 226 Pekerja | 85,437,660  | 226 Pekerja | 93,981,426  | 226 Pekerja | 93,981,426  |          |
| 2 07 05<br>2.02    | Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota                          | Persentase perselisihan hubungan industrial yang terselesaikan |  |  |  |  |  | 100 %       | 48,196,0   | 100 %       | 37,620,000 | 100 %       | 123,015,600 | 100 %       | 135,317,160 | 100 %       | 135,317,160 | Disnaker |

|                                 |                                    |                    |  |  |  |  |  |  |        |            |         |            |         |            |         |               |         |            |          |
|---------------------------------|------------------------------------|--------------------|--|--|--|--|--|--|--------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|---------------|---------|------------|----------|
|                                 |                                    |                    |  |  |  |  |  |  | 00     |            |         |            |         |            |         |               |         |            |          |
|                                 |                                    | 2 07 05<br>2.02 01 | Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota   | Jumlah koordinasi dengan lembaga serikat buruh             |  |  |  |  | 0      | -          | 2 Kali  | -          | 5 Kali  | 35,000,000 | 5 Kali  | 38,500,000    | 5 Kali  | 38,500,000 |          |
|                                 |                                    | 2 07 05<br>2.02 02 | Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah perselisihan hubungan industrial yang terselesaikan |  |  |  |  | 0      | -          | 1 Kasus | -          | 2 Kasus | 35,000,000 | 3 Kasus | 38,500,000    | 3 Kasus | 38,500,000 |          |
|                                 |                                    | 2 07 05<br>2.02 04 | Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota  | Jumlah Pelaksanaan Rapat - rapat Tripartit                 |  |  |  |  | 4 Kali | 48,196,000 | 1 Kali  | 37,620,000 | 4 Kali  | 53,015,600 | 4 Kali  | 58,317,160    | 4 Kali  | 58,317,160 |          |
| Meningkatnya Kinerja Penanganan | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | 2 07 01            | <b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>   | Nilai SAKIP Perangkat Daerah                               |  |  |  |  | 78     | ###        | 83      | 3,530,63   | 85      | 3,910,62   | 90      | 4,786,256,792 | 90      | 3,623,56   | Disnaker |

|                    |   |  |  |  |  |  |                          |   |   |                          |                      |                          |                          |                          |                      |                            |                           |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|--------------------------|---|---|--------------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------|
|                    |   |  |  |  |  |  |                          |   | #<br>#<br>#<br>#<br>#<br>#<br>#             | 4,59<br>8                |                      | 0,53<br>8                |                          |                          |                      | 9,54<br>6                  |                           |
| 2 07 01<br>2.01    | Perencanaan,<br>Penganggaran, dan<br>Evaluasi Kinerja Perangkat<br>Daerah                         | Jumlah Dokumen<br>Perencanaan dan<br>Evaluasi Kinerja<br>Perangkat Daerah<br>yang tersusun |  |  |  |  |                          | 8<br>Do<br>ku<br>me<br>n                    | 1<br>3<br>4,<br>0<br>9<br>8,<br>2<br>0<br>0 | 8<br>Do<br>ku<br>me<br>n | 37,6<br>31,0<br>00   | 8<br>Dok<br>ume<br>n     | 8<br>Do<br>ku<br>me<br>n | 51,03<br>1,750           | 8<br>Dok<br>ume<br>n | 162,<br>258,<br>822.<br>00 | Disnaker                  |
| 2 07 01<br>2.01 01 | Penyusunan Dokumen<br>Perencanaan Perangkat<br>Daerah   | Jumlah Dokumen<br>Renstra dan Renja<br>Perangkat Daerah<br>yang Tersusun                   |  |  |  |  | 4<br>Do<br>ku<br>me<br>n | 3<br>0,<br>1<br>9<br>5,<br>0<br>0<br>0      | 4<br>Do<br>ku<br>me<br>n                    | 25,6<br>51,0<br>00       | 4<br>Dok<br>ume<br>n | 4<br>Do<br>ku<br>me<br>n | 33,2<br>14,5<br>00       | 4<br>Do<br>ku<br>me<br>n | 36,53<br>5,950       | 4<br>Dok<br>ume<br>n       | 36,5<br>35,9<br>50.0<br>0 |
| 2 07 01<br>2.01 06 | Koordinasi dan<br>Penyusunan Laporan<br>Capaian Kinerja dan<br>Ikhtisar Realisasi Kinerja<br>SKPD | Jumlah dokumen<br>evaluasi perangkat<br>daerah   |  |  |  |  | 4<br>Do<br>ku<br>me<br>n | 1<br>0<br>3,<br>9<br>0<br>3,<br>2<br>0<br>0 | 4<br>Do<br>ku<br>me<br>n                    | 11,9<br>80,0<br>00       | 4<br>Dok<br>ume<br>n | 4<br>Do<br>ku<br>me<br>n | 13,1<br>78,0<br>00       | 4<br>Do<br>ku<br>me<br>n | 14,49<br>5,800       | 4<br>Dok<br>ume<br>n       | 14,4<br>95,8<br>00.0<br>0 |



|                    |   |   |  |  |  |  |  |                        |   |                        |                     |                        |                     |                      |                     |                        |                            |          |
|--------------------|---|---|--|--|--|--|--|------------------------|---|------------------------|---------------------|------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|------------------------|----------------------------|----------|
| 2 07 01<br>2.06    | Administrasi Umum<br>Perangkat Daerah                                     | Jumlah penyediaan<br>Sarana umum<br>penunjang perangkat<br>daerah     |  |  |  |  |  | 12<br>Bul<br>an        | 2<br>6<br>4,<br>7<br>5<br>1,<br>5<br>5<br>0 | 12<br>Bul<br>an        | 327,<br>990,<br>400 | 12<br>Bula<br>n        | 356,<br>963,<br>640 | 12<br>Bul<br>an      | 889,3<br>34,20<br>4 | 12<br>Bula<br>n        | 889,<br>334,<br>204.<br>00 | Disnaker |
| 2 07 01<br>2.06 01 | Penyediaan Komponen<br>Instalasi<br>Listrik/Penerangan<br>Bangunan Kantor | Jumlah komponen<br>instalasi<br>listrik/penerangan<br>bangunan kantor |  |  |  |  |  | 15<br>Uni<br>t         | 1<br>7,<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0            | 14<br>Uni<br>t         | 15,0<br>00,0<br>00  | 14<br>Unit             | 17,0<br>00,0<br>00  | 14<br>Uni<br>t       | 17,00<br>0,000      | 14<br>Unit             | 17,0<br>00,0<br>00.0<br>0  |          |
| 2 07 01<br>2.06 02 | Penyediaan Peralatan<br>dan Perlengkapan Kantor                           | Jumlah peralatan dan<br>perlengkapan kantor<br>yang tersedia          |  |  |  |  |  | 6<br>Uni<br>t          | 3<br>3,<br>3<br>4<br>5,<br>0<br>0<br>0      | 4<br>Uni<br>t          | 18,8<br>74,0<br>00  | 4<br>Unit              | 20,7<br>61,4<br>00  | 4<br>Uni<br>t        | 22,83<br>7,540      | 4<br>Unit              | 22,8<br>37,5<br>40.0<br>0  |          |
| 2 07 01<br>2.06 04 | Penyediaan Bahan Logistik<br>Kantor                                       | Jumlah makanan dan<br>minuman yang<br>tersedia                        |  |  |  |  |  | 74<br>Por<br>si        | 2,<br>7<br>0<br>1,<br>0<br>0<br>0           | 700<br>Por<br>si       | 23,8<br>00,0<br>00  | 710<br>Porsi           | 26,1<br>80,0<br>00  | 72<br>0<br>Por<br>si | 28,79<br>8,000      | 720<br>Porsi           | 28,7<br>98,0<br>00.0<br>0  |          |
| 2 07 01<br>2.06 05 | Penyediaan Barang<br>Cetakan dan Penggandaan                              | Jumlah barang yang di<br>cetak  |  |  |  |  |  | 5<br>Jeni<br>s,<br>833 | 2<br>7,<br>5<br>5                           | 5<br>Jeni<br>s,<br>670 | 27,0<br>00,0<br>00  | 5<br>Jenis<br>,<br>670 | 27,0<br>00,0<br>00  | 5<br>Jenis,<br>85    | 29,70<br>0,000      | 5<br>Jenis<br>,<br>850 | 29,7<br>00,0               |          |

|                    |   |   |  |  |  |  |  |                                |   |                                |                     |                                |                     |                                       |                     |                                |                            |
|--------------------|---|---|--|--|--|--|--|--------------------------------|---|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------|--------------------------------|----------------------------|
|                    |   | Jumlah barang yang digandakan   |  |  |  |  |  | 69<br>Le<br>mb<br>ar           | 8,<br>7<br>5<br>0                           | 54<br>Le<br>mb<br>ar           |                     | 54<br>Lem<br>bar               |                     | 00<br>0<br>Le<br>mb<br>ar             |                     | 00<br>Lem<br>bar               | 00.0<br>0                  |
| 2 07 01<br>2.06 06 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan          | Jumlah bahan bacaan yang tersedia   |  |  |  |  |  | 650<br>Eks<br>em<br>plar       | 7<br>0<br>0,<br>8<br>0<br>0                 | 108<br>1<br>Eks<br>em<br>plar  | 16,2<br>58,0<br>00  | 108<br>1<br>Ekse<br>mpl<br>ar  | 16,2<br>58,0<br>00  | 10<br>81<br>Eks<br>em<br>plar         | 16,25<br>8,000      | 108<br>1<br>Ekse<br>mpl<br>ar  | 16,2<br>58,0<br>00.0<br>0  |
| 2 07 01<br>2.06 07 | Penyediaan Bahan/Material   | Jumlah penyediaan bahan/material  |  |  |  |  |  | 69<br>Jeni<br>s                | 8<br>0,<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0            | 73<br>Jen<br>is                | 80,0<br>00,0<br>00  | 73<br>Jeni<br>s                | 88,0<br>00,0<br>00  | 75<br>Jen<br>is                       | 96,80<br>0,000      | 75<br>Jeni<br>s                | 96,8<br>00,0<br>00.0<br>0  |
| 2 07 01<br>2.06 09 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD              | Jumlah perjalanan dinas dalam daerah<br>Jumlah perjalanan dinas luar daerah |  |  |  |  |  | 232<br>HO<br>K, 1<br>Tah<br>un | 1<br>0<br>3,<br>4<br>4<br>6,<br>0<br>0<br>0 | 232<br>HO<br>K, 1<br>Tah<br>un | 147,<br>058,<br>400 | 232<br>HOK<br>, 1<br>Tahu<br>n | 161,<br>764,<br>240 | 23<br>2<br>HO<br>K,<br>1<br>Tah<br>un | 177,9<br>40,66<br>4 | 232<br>HOK<br>, 1<br>Tahu<br>n | 177,<br>940,<br>664.<br>00 |
| 2 07 01<br>2.07 09 | Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah pengadaan kendaraan dinas/operasional                                |  |  |  |  |  |                                |   |                                |                     |                                |                     | 1<br>Uni<br>t                         | 500,0<br>00,00<br>0 | 1<br>Unit                      | 500,<br>000,<br>000.<br>00 |



|  |  |                    |  |  |  |  |  |  |                            |                            |                     |                            |                     |                            |                     |                            |                            |
|--|--|--------------------|--|--|--|--|--|--|----------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|----------------------------|----------------------------|
|  |  | 2 07 01<br>2.09 01 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional<br>Jumlah penyediaan jasa pemeliharaan, pajak dan perijinan kendaraan dinas operasional atau lapangan |  |  |  |  | 14<br>Unit,<br>12<br>Bulan | 14<br>Unit,<br>12<br>Bulan | 124,<br>570,<br>000 | 14<br>Unit,<br>12<br>Bulan | 162,<br>623,<br>890 | 14<br>Unit,<br>12<br>Bulan | 178,8<br>86,27<br>9 | 14<br>Unit,<br>12<br>Bulan | 178,<br>886,<br>279.<br>00 |
|  |  | 2 07 01<br>2.09 06 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya   | Jumlah peralatan kantor yang diperbaiki  |  |  |  |  | 34<br>Unit                 | 34<br>Unit                 | 20,7<br>50,0<br>00  | 34<br>Unit                 | 25,2<br>78,0<br>00  | 34<br>Unit                 | 27,80<br>5,800      | 34<br>Unit                 | 27,8<br>05,8<br>00.0<br>0  |
|  |  | 2 07 01<br>2.09 09 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya   | Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang terpelihara   |  |  |  |  | 2<br>Unit                  | 2<br>Unit                  | 45,4<br>81,4<br>27  | 2<br>Unit                  | 75,1<br>43,2<br>00  | 2<br>Unit                  | 82,65<br>7,520      | 2<br>Unit                  | 82,6<br>57,5<br>20.0<br>0  |

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Lebak Tahun 2016-2024 menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak dalam 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Tahun 2019-2024. Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD disajikan pada tabel berikut:

Tabel T C. 28

## Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang Mengacu Kepada Tujuan dan Sasaran RPJMD

| No. | Indikator                                   | Kondisi Kinerja<br>Pada Awal Periode<br>RPJMD<br>Tahun 2018 | Target Capaian Setiap Tahun |               |               |               |               |               | Kondisi<br>Kinerja<br>Pada Akhir<br>Periode<br>RPJMD |
|-----|---|---|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--|
|     |   |   | 2019                        | 2020          | 2021          | 2022          | 2023          | 2024          |  |
| 1   | 2   | 3   | 4                           | 5             | 6             | 7             | 8             | 9             | 9  |
| 1   | Produktivitas Tenaga Kerja                  | 35,466,693.35   | 36,708,027.61               | 37,992,808.58 | 39,322,556.88 | 40,698,846.37 | 42,123,305.99 | 44,229,471.29 | 42,123,305.99  |
| 2   | Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan   | 580 Orang   | -                           | -             | 6%            | 9%            | 19%           | 19%           | 19%  |
| 3   | Rasio Daya Serap Tenaga Kerja               | -   | -                           | 75%           | -             | -             | -             | -             | -  |
| 4   | Presentase Penyelesaian hubungan industrial | 100%  | 100%                        | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%   |
| 5   | Nilai SAKIP Perangkat Daerah                | 70  | 80                          | 80            | 78            | 83            | 85            | 90            | 90   |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Perubahan Rencana Strategis merupakan bentuk rencana pelaksanaan tugas dan fungsi yang memiliki rentang waktu 5 (lima) tahunan sebagai rencana pelaksanaan tugas dan fungsi. Perubahan rencana strategis ini dapat dipakai sebagai acuan rencana capaian kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lebak yang penyusunnya telah disesuaikan dengan arah kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Dengan tersusunnya perubahan rencana pembangunan jangka menengah daerah kabupaten lebak tahun 2019-2024 yang baru, maka dalam penyusunan perubahan rencana strategis ini didasarkan antara lain mengacu pada:

Perubahan rencana pembangunan jangka menengah daerah kabupaten lebak tahun 2019-2024 dengan visi terwujudnya kabupten lebak sbagai destinasi wisata unggulan nasional berbasis potensi lokal.

Dengan berpedoman pada hal di atas tersusunlah perubahan rencana strategis periode tahun 2019-2024 ini. Dengan melihat potensi dan kekuatan yang ada, maka dinas tenaga kerja kabupaten lebak pada 5 tahun mendatang optimis dapat melaksanakan tugas sesuai dengan perubahan rencana strategis yang di susun.

Demikian untuk dilaksanakan

Rangkasbitung, Oktober 2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Lebak

**Drs. H. TAJUDIN, MM**  
NIP. 19620301 199203 1 006