

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2019-2024



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG DINAS TENAGA KERJA

Jl. Gatot Subroto No. 28 Pahoman - Bandar Lampung

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kussa, karena hanya berkat

karunia-Nya, DinasTenaga Kerja Provinsi Lampung berhasil menyusun Rancangan Rencana

Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja periode tahun 2019-2024.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung tahun 2019-2024 disusun

berdasarkan Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi

Lampung tahun 2019-2024. Tersusunnya Dokumen Rancangan Rencana Strategis diharapkan

dapat memberikan arah, tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan yang lebih berhasil

guna dan dapat dipertanggung jawabkan karena semua kebijakan, program, sasaran dan kegiatan

yang dilaksanakan sudah mengacu pada Renstra. Dari sini dapat dikatakan, Renstra menjadi

pijakan dasar dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan, selain itu Renstra juga sebagai dasar

penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Kami menyadari keterbatasan dan kekurangan dalam penyusunan Rancangan Renstra ini

sehingga saran dan masukan masih kami perlukan demi kesempurnaan diwaktu yang akan datang.

Kepada seluruh pihak yang telah turut serta mencurahkan pikiran dan tenaga dalam penyusunan

Renstra ini, kami sampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya.

BANDAR LAMPUNG, SEPTEMBER 2019

KEPALA DINAS

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

APROVINSI LAMPUNG

DINAS TENAGA KERJA

LUKM<u>II</u>ISYAH. MM

Pembina Utama Madya Nip. 19601109 198503 1004

DAFTAR ISI

| DAFTA | PENGANTARR ISI | i |
|--------------|--|-----------|
| | R TABEL | ii iii |
| | R GAMBAR | |
| | R GRAFI | V |
| BAB I | PENDAHULUAN | • |
| D/ND 1 | 1.1. Latar Belakang | 1 |
| | 1.2. Landasar Hukum | |
| | 1.3. Maksud dan Tujuan | |
| | 1.4. Sistematika Penulisan | |
| BAB II | GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH | |
| | 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Oragnissi Perangkat Daerah | 8 |
| | 2.2.Sumber Daya Manusia | 16 |
| | 2.3.Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah | 22 |
| | 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan | |
| | Perangkat Daerah | 45 |
| BAB III | PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGI | |
| | PERANGKAT DAERAH | |
| | 3.1. Identifkasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan | |
| | Fungsi Pelyanan Perangkat Daerah Terpilih | 50 |
| | 3.2.Telaahan Visi, misi dan Program Kepala Daerah | |
| | Dan Wakil Kepala Daerah | 54 |
| | 3.3. Telaahan Renstra K/L | 57 |
| | 3.4. Telahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian | |
| | Lingkungan Hidup Strategis | 59 |
| | 3.5.Penentuan Isu-isu Strategis | 60 |

| BAB IV | TUJUAN DAN SASARAN 4.1.Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat | 62 |
|---------|---|----|
| | STRSTEGI DAN ARAH KEBIJAKANRENCANA PROGRAM DAN KEG.IATAN SERTA | 63 |
| | PENDANAAN | 65 |
| BAB VII | KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN | 73 |
| BAB VII | I PENUTUP | 75 |
| LAMPIR | AN | |

DAFTAR TABEL

| 1. | Tabel 2.1.1. Data Pengawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 17 |
|-----|--|----|
| 2. | Tabel 2.1.2 Data Pengawai Berasarkan Golongan | 17 |
| 3. | Tabel 2.1.3. Data Pegawai Teknis Fungsional Bidang Ketenagkerjaan | 18 |
| 4. | Tabel 2.1.4. Kondisi Sarana dan Prasarana yang digunakan | 21 |
| 5. | Tabel 2.3.1. Pencapaian Pelayanan Kinerja Bidang Ketenagakerjaan dan | |
| | Transmigrasi Tahun 2015-2019 | 24 |
| 6. | Tabel 2.3.2.Pencari kerja yang mendapat pelatihan kompetensi | |
| | melalui BLK di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019 | 25 |
| 7. | Tabel 2.3.4. Pencari kerja yang di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019 | 27 |
| 8. | Tabel 2.3.4.Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan | |
| | di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019 | 27 |
| 9. | Tabel 2.3.5.Jumlah perusahaan peserta program BPJS Ketenagakerjaan | |
| | di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019 | 29 |
| 10. | Tabel 2.3.6. Anggaran Pendanaan Pelaksanaan Program Bidang | |
| | Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2015-2019 | 30 |
| 11. | Tabel 3.1. Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2015-2018 | |
| | di Provinsi Lampung | 51 |
| | Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Hasil Reviu | |
| 12. | Tabel 3.1.2. Peta permasalahan Untuk menentukan Perioritas | |
| | dan Sasaran Pembanagunan Daerah | 54 |
| 13. | Tabel 4.1.1. Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran dan | |
| 1.4 | Target Sasaran Tahun 2020-2024 | 62 |
| 14. | Tabel 5.1. Tujuan Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan | 63 |
| 15. | Tabel 6.1. Rencana Program Kegiatan Tahun 2020-2024 | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| 1 | Gambar 2 1 1 S | Struktur Orga | nicaci Dinac | Tenaga Keria | Provinci I a | mpung | 1 5 |
|----|-------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|----------|-----|
| 1. | Gailloal 2.1.1. S | duktui Oiga | msasi Dinas | Tellaga Kelja | riovilisi La | IIIDuiig | IJ |

DAFTAR GRAFIK

| 1. | Grafik 2.3.2. Pencari kerja yang mendapat pelatihan kompetensi | |
|----|--|----|
| | melalui BLK di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019 | 26 |
| 2. | Grafik 2.3.4. Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan | |
| | di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019 | 28 |

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di Provinsi Lampung pembangunan Ketenagakerjaaan mengalami perubahan yang mendasar selama sepuluh tahun terakhir ini yang disebabkan terjadinya perubahan komposisi lapangan kerja industri dan jabatan dalam dunia kerja, perubahan teknologi di dalam tempat kerja dan restrukturisasi perusahaan.

Kemajuan pembangunan dibidang ketenagakerjaan di Provinsi Lampung juga ditentukan oleh ketersediaan informasi yang akurat mengenai perkiraan jumlah kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja baik menurut sektor, menurut umur, pendidikan serta karakteristik-karakteristik demografi lainnya, yang dapat diukur dari tingkat kualitas partisipasi masyarakat dalam melaksanakan pembangunan dan kemampuan masyarakat dalam menikmati hasil-hasil pembanguna serta peningkatan kesejahteraan rakyat.

Salah satu bentuk kebijakan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteran masyarakat terkait dengan bidang ketenagakerjaan adalah mengupayakan agar angka pengangguran menjadi rendah. Angka pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan terjadinya kemiskinan dan masalah sosial lainnya. Untuk mengendalikan angka pengangguran diperlukan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan dan keterpaduan dengan semua sektor.

Besarnya Tingkat Pengangguran Terbuka merupakan masalah besar di Provinsi Lampung dalam bidang ketenagakerjaan ditambah lagi dengan semakin tingginya setengah penganggur. Penganggur dan setengah penganggur yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang juga semakin meningkat.

Penciptaan kesempatan kerja baru tahun 2019-2024 dalam mengatasi pengangguran menunjukan arah yang positif terhadap ketenagakerjaan sehingga jumlah pengangguran relatif berkurang. Dengan adanya penambahan kesempatan kerja diharapkan pengangguran dan setengah penganggur semakin menurun.

Sehubungan dengan hal dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) periode tahun 2019-2024 yang dapat dipergunakan sebagai acuan/pedoman dalam pembangunan ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam kebijakan yang selanjutnya dituangkan kedalam bentuk program/kegiatan.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung periode 5 (lima) tahun kedepanini disusun sebagai penjabaran/turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2019-2024 yang mempunyai fungsi sebagai pedoman yang bersfat komprehensif guna mendorong berbagai pihak yang terlibat untuk menentukan tujuan dimasa depan, dan juga sebagai acuan atau pedoman dalam penyusunan rencana kerja (renja) Perangkat Daerah sebagai dokumen operasional tahunan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Dalam perencanaan pembangunan daerah, proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dan mewujudkan tujuan pembangunan. Pembangunan pada hakekatnya adalah suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik melalui upaya-upaya yang dilakukan secara terencana.

Di dalam setiap wacana, paradigma pembangunan hampir selalu dikaitkan dengan adanya perubahan-perubahan yang bersifat positif. Namun dampak dari perubahan-perubahan yang bersifat positif tersebut, pada kenyataannya tidak selalu sejajar dengan apa yang terjadi di masyarakat.

Berkaitan dengan kondisi tersebut di atas, diperlukan suatu perencanaan yang matang dan terpadu. Perencanaan pembangunan ini dapat diartikan sebagai suatu proses perumusan alternatif-alternatif atau keputusan-keputusan yang didasarkan pada data dan fakta yang akan digunakan sebagai bahan untuk melaksanakan suatu rangkaian kegiatan atau aktivitas kemasyarakatan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, dalam rangka mencapai tujuan yang lebih baik, dengan memanfaatkan dan mendayagunakan seluruh sumberdaya yang ada serta memiliki orientasi yang bersifat menyeluruh dan lengkap, namun tetap berpegang pada azas prioritas.

Secara umum perencanaan berfungsi sebagai pedoman guna mengarahkan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yang ditetapkan. Selain itu juga untuk memperkirakan potensi-potensi, prospek-prospek perkembangan, hambatan serta resiko yang mungkin dihadapi pada masayang akan datang. Perencanaan juga dilakukan untuk memberikan pilihan-pilihan terbaik untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kegagalan pembangunan serta menyusun skala prioritas dari segi pentingnya tujuan sekaligus sebagai alat untuk mengukur atau standar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

Proses Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Provinsi Lampung adalah dengan mempelajari dan mengkaji Visi, Misi dan Janji Kerja Kepala Daerah terpilih dan implementasinya terhadap tugas pokok dan fungsi OPD. Kemudian menyusun Rancangan Renstra OPD, berpedoman pada Rancangan Awal RPJM Daerah yang telah disepakati bersama. Melakukan kajian strategis untuk menetapkan strategi dalam merumuskan kelompok tujuan dan kebijakan dalam pencapaian visi dan misi Kepala Daerah terpilih, sesuai tugas dan fungsinya dengan menggunakan metode analisis yang mempertimbangkan lingkungan eksternal (program Kepala Daerah terpilih, dan objek urusan OPD, dan lainnya) dan lingkungan internal (kondisi internal OPD, SDM, peralatan, kebijakan, dll), tersebut dilengkapi dengan hasil evaluasi Renstra-OPD (Renstra Dinas)

periode sebelumnya. Menyusun program sebagai penjabaran kebijakan ke dalam kelompok tujuan, dalam bentuk program-program sesuai kewenangan OPD sebagai pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Menyusun rencana kegiatan yang merupakan penjabaran dari program OPD, yang dilengkapi indikasi pendanaan, bersifat indikatif;

Sebagaimana diamanakan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun perencanaan pembangunan Daerah untuk jangka panjang (RPJPD), jangka menengah 5 tahun (RPJMN), serta jangka pendek 1(satu) tahun RKPD dan telah diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Lebih lanjut penyusunan Renstra Dinas ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik (good governance) di Provinsi Lampung. Sehingga penyusunan Renstra OPD Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ini tidak lepas dari Renstra Kementerian/Lembaga dan menjadi pedoman bagi penyusunan renstra di Kabupaten/Kota, dengan demikian antara pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi maupun Kabupaten/Kota mempunyai program yang saling mendukung untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Renstra OPD Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ini merupakan suatu upaya dan proses yang dilakukan agar dapat mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah Terpilih

periode 2019-2024, dengan demikian Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dapat menunjukan eksistensinya sebagai penyelenggara pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kepada masyarakat (*Public Goods*) secara profesional dan transparan.

1.2. Landasan Hukum

- 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (dan 17 peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan);
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- 3. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244);
- 5. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Rencana Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

- 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 061/2911/SJ/2016 tentang Tindak Lanjut PP Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah;
- 9. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung.
- Perda Nomor 13 Tahun 2019 Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 tanggal 25
 Oktober 2019, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)
 Provinsi Lampung 2019-2024.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategi (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 dimaksudkan untuk menentukan arah dan tujuan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan selama 5 (lima) tahun kedepan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 disusun dengan maksud sebagai berikut :

- Sebagai dokumen dasar/acuan penyusunan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan
 (lima) tahun kedepan mengakomodir visi, misi, program dan sasaran Kepala
 Daerah yang telah ditetapkan yang disinergikan dengan tugas pokok dan fungsi OPD.
- 2. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam menentukan prioritas-prioritas pembangunan di bidang ketenagakerjaan, sehingga sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan di dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu periode 2019-2024 dapat berjalan sesuai dengan arah kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.
- 3. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) tentang rencana pembangunan ketenagakerjaan 2019-2024 di Provinsi Lampung.

- 4. Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2019-2024.
- Memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung tahun 2019-2024 adalah:

- Sebagai pedoman bagi perangkat daerah dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja)
 Organisasi Perangkat Daerah.
- 2. Sebagai bahan evaluasi kinerja perangkat daerah selama 5 (lima) tahun periode renstra.
- 3. Mendorong Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundanganundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat, serta dapat meningkatkan kinerjanya.
- 4. Meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB IPENDAHULUAN

Memuat Latar Belakang disusunnya Renstra Perangkat Daerah yang memuat fungsi dan proses penyusunan Renstra, Landasan Hukum yang menjadi acuan dalam penyusunan Renstra, Maksud dan Tujuan penyusunan Renstra serta Sistematika Penulisan Renstra Perangkat Daerah

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT OPD Memuat informasi tentang peran (tugas pokok dan fungsi) Perangkat dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah, dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilan melalui pelaksanaan Renstra perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program perioritas Perangkat Daerah, mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI Memuat Identifikasi permasalahan-permasalahan berdasarkan Tugas pokok dan fungsi pelayanan perangkat daerah, serta telaahan Visi. Misi dan Program Kepala Daerah, Kementerian/Lembaga serta penentuan Isu-isu strategis.

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN Bagian ini mengemukakan tujuan dan sasaran jangka menengah yang ingin dicapai perangkat daerah lima tahun mendatang.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN Memuat informasi Strategi dan Kebijakan yang telah ditetapkan perangkat Daerah lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN PENDANAAN INDIKATIF Pada Bab ini mengemukakan rencana Program kegiatan yang langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VII.
INDIKATOR KINERJA
OPD YANG MENGACU
PADA TUJUAN DAN
SASARAN RPJMD

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

BAB VIII PENUTUP Memuat kaidah pelaksanaan yang meliputi penjelasan renstra OPD merupakan pedoman dalam penyusunan Renja OPD; Penguatan peran stakeholder dalam pelaksanaan Renja OPD; Dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan, catatan dan harapan kepala OPD.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG

2.1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor : 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut

2.1.1.Tugas

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang tenaga kerja berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Dinas Tenaga Kerja Provini Lampung mempunyai fungsi;

- 1. Perumusan kebijakan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar/pedoman bidang ketenagakerjaan;
- 2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan;
- 3. Penyelenggaraan urusan ketatausahaan dan administrasi umum bidang ketenagakerjaan;
- 4. Penyelenggaraan pelayanan sistem informasi ketenagakerjaan;

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

- 5. Pembinaan dan Penyelenggaraan serta fasilitasi perluasan dan pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- 6. Pembinaan dan penyelenggaraan serta fasilitasi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
- 7. Pembinaan dan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan;
- 8. Pembinaan dan penyelenggaaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- 9. Pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja;
- 10. Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan;
- 11. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.3. Rincian Tugas dan Fungsi

Kepala Dinas

- [1] Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung mempunyai tugas memimpin, mengendalikan internal dan mengawasi, mengkoordinasikan unit kerja dibawahnya serta, tugas-tugas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- [2] Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas mempunyai fungsi:
 - perumusan kebijakan, pengaturan, perencanaan dan penetapan standar/pedoman baik dalam tata usaha kepegawaian, keuangan dan perencanaan;
 - 2. pembinaan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja;

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

- 3. Pembinaan di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- 4. pembinaan di bidang pengawasan ketenagakerjaan;
- 5. pembinaan di bidang hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja; dan
- 6. perumusan, penyelenggaraan, pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang Ketenagakerjaan.

Sekretaris

- [1] Sekretariat Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatala
- [2] Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - 1. pengkoordinasi kegiatan pada dinas di bidang ketatausahaan, kepegawaian, perencanaan, program dan keuangan.
 - 2. penyelenggaraan pembinaan, pemantauan, pengendalian dan koordinasi pengelolaan administrasi kepegawaian, rumah tangga dinas, perlengkapan, tatalaksana, dan peraturan perundang-undangan;
 - 3. penyelenggaraan pembinaan, pemantauan, pengendalian dan koordinasi pengelolaan administrasi keuangan;
 - 4. penyelenggaraan perencanaan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
 - 5. penyelenggaraan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

- [1] Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan penyebarluasan dan pelayananan dan pemberdayaan tenaga kerja dalam negeri.
- [2] Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:
 - pelaksanaan promosi informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - 2. pelaksanaan koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - 3. pelaksanaan verifikasi penerbitan izin LPTKS kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi;
 - 4. pelaksanaan promosi informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja dalam dan luar negeri (dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja);
 - 5. pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana terkait penyerbarluasan informasi syarat kerja dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada daerah kabupaten/kota;
 - 6. pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat kerja dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah kabupaten/kota;
 - 7. penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
 - 8. pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk pemberdayaan TKI;

- 9. pelaksanaan verifikasi dokumen pengesahan RPTKA yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi;
- 10. pelaksanaan koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk melakukan pelayanan pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi;
- 11. pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil pengesahan RPTKA;
- 12. pelaksanaan verifikasi penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi; dan
- 13. pelaksanaan koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA;

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

- [1] Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan dan penyebarluasan pelayananan pemagangan tenaga kerja, pelatihan tenaga kerja dan pengembangan produktivitas tenaga kerja.
- [2] Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - penyebarluaskan/promosi informasi akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja, pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - 2. pengkoordinasian pelaksanaan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja;

- 3. pengkoordinasian pemantauan dan evaluasi status akreditasi lembaga pelatihan;
- 4. pengkoordinasian pelatihan berbasis kompetensi;
- 5. pengkoordinasian pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi;
- 6. pengkoordinasian penyiapan calon peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi
- 7. penyiapan program pelatihan pemagangan;
- 8. penyiapan instruktur dan tenaga kerja pelatihan;
- 9. pengkoordinasian promosi peningkatan produktivitas;
- 10. pengkoordinasian pengukuran produktivitas tingkat provinsi; dan
- 11. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

- [1] Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan pengawasan terhadap tenaga kerja dan perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja, melakukan pembinaan terhadap kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan serta melakukan penegakan hukum dan penindakan terhadap pelanggaran Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pembinaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
- [2] Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:
 - 1. pengkoordinasian penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan ketenagakerjaan;

- 2. pengkoordinasian penyiapan bahan pelayanan di bidang pengawasan ketenagakerjaan;
- 3. pengkoordinasian penyiapan bahan evaluasi di bidang pengawasan ketenagakerjaan
- 4. pengkoordinasian penyiapan bahan pelaporan di bidang pengawasan ketenagakerjaan; dan
- 5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya.

Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

- [1] Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas membina hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan, memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dan kesejahteraan purna kerja.
- [2] Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - 1. pelaksanaan verifikasi pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB) daerah provinsi;
 - 2. pengkoordinasian pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama;
 - 3. pengkoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja dan penutupan perusahaan;
 - 4. pengkoordinasian pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartite di perusahaan;
 - 6. pemberian fasilitas dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;

- 7. pengkoordinasian pembinaan, penyuluhan, bimbingan dan monitoring hubungan industrial;
- 8. pengkoordinasian penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minum Kabupaten/kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMSK);
- 9. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan organisasi pekerja/pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial;
- 10. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- 11. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan syarat kerja dan kesejahteraan pekerja; dan
- 12. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokoknya

2.1.4. Susunan Organisasi

Susunan organisasi Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung membawahi;

- 1. Kepala;
- 2. Sekretariat;
- 3. Bidang Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- 4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- 5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- 6. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja;
- 7. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan
- 8. Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.5. Struktur Organisasi

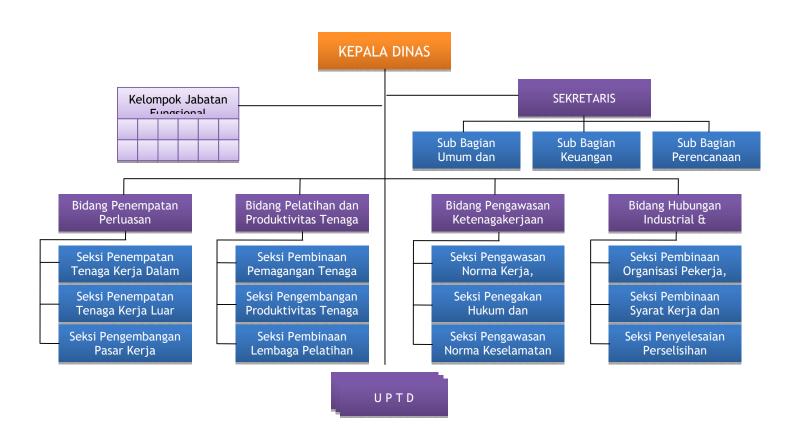
Bila dilihat Struktur Organisasi Dinas Tenaga kerja Provinsi Lampung dari sisi kelembagaan cukup besar peluangnya untuk menunjang pembangunan ketenagakerjaan diharapkan dapat mengakomodir permasalahan pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Lampung.

Adapun Kelembagaan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung terdiri dari Sekretariat dan 5 Bidang Teknis

- ☆ Sekretariat
- ☆ Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- ☆ Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- ☆ Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja
- ☆ Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Dengan jumlah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang ada di jajaran Dinas Tnaga Kerja Provinsi Lampung sebanyak 6 (enam) Unit Kerja dengan perincian sbb:

- → Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung;
- ☆ Balai Latihan Kerja (BLK) Kalianda;
- ☆ Balai Latihan Kerja (BLK) Way Abung;
- ☆ Balai Latihan Kerja (BLK) Metro
- ☆ Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD);
- ☆ Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);



2.2. Sumber Daya Manusia

A. Sumber Daya Manusia

Disamping faktor eksternal, terdapat pula beberapa faktor internal yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam pembangunan ketenagakerjaan.

Keberadaan sumber daya pada dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan, menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

Seluruh sumber daya tersebut harus dimanfaatkan secara optimal agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Beberapa masalah yang dihadapi dalam pemanfaatan sumber daya tersebut harus segera diatasi agar potensi-potensi yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaikbaiknya. Salah satu contoh adalah potensi SDM dengan latar belakang pendidikan yang sangat memadai,dimana pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung untuk 5 (lima) tahun kedepan potensi SDM masih kurang memadai terutama SDM dibidang Teknis seperti Pegawai Pengawas, Mediator, Pengantar Kerja dan Instruktur. Dimana setiap tahunnya semakin berkurang (pensiun) sementara kebutuhan akan pegawai teknis tersebut semakin diperlukan baik kualitas maupun kuantitasnya. Sedangkan regenerasi untuk penggantian/penambahan pegawai teknis tersebut belum ada baik dari pemerintah daerah maupun pemerintah pusat.

Potensi sumber daya manusia yang dimiliki jajaran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sampai dengan tahun 2020 adalah sebanyak 223 orang dengan rincian 116 orang dilingkungan Kantor Dinas, 107 orang di Kantor UPTD. Adapun

Tingkat Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dijajaran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai berikut:

Tabel 2.1. Data Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Berdasarkan tingkat Pendidikan periode Desember Tahun 2019

| No | Unit Kerja | Tingkat Pendidikan | | | | | | |
|----|-----------------------|--------------------|-----|-------|------|------|----|-----|
| | | S2 | S1 | SM/D3 | SLTA | SLTP | SD | JML |
| 1 | Dinas Provinsi | 30 | 62 | 2 | 19 | 3 | - | 116 |
| 2 | UPTD BLK B.Lampung | 2 | 27 | 1 | 5 | - | - | 35 |
| 3 | UPTD BLK Kalianda | - | 6 | 1 | 4 | - | 1 | 12 |
| 4. | UPTD BLK Metro | - | 11 | 1 | 7 | - | - | 19 |
| 5. | UPTD BLK Way Abung | 1 | 4 | - | 9 | 1 | 2 | 17 |
| 6. | UPTD BLK BPPD | 1 | 9 | - | 3 | - | - | 13 |
| 7. | UPTD BLK K3 | 2 | 3 | 1 | 5 | - | - | 11 |
| | Jumlah | 36 | 122 | 6 | 52 | 4 | 3 | 223 |

Sumber: Disnaker Provinsi Lampung

Bila dilihat dari struktur pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi berdasarkan tingkat pendidikan masih didominasi oleh tingkat pendidikan S1 yaitu mencapai 50 persen dari total pegawai, yang berarti banyak pegawai yang berlatar belakang pendidikan tersebut yang artinya SDM tersebut sudah cukup memahami secara teknis pelaksanaan kegiatan bidang ketenagakerjaan secara manejerial dan masih perlu peningkatan kualitas SDM, baik melalui diklat maupun melalui pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel 2.2. Data Pegawai di Jajaran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Berdasarkan golongan periode Desember Tahun 2019

| No. Unit Kerja Golongan | | | | | | |
|-------------------------|--------------------|----|----|----|---|-----|
| | o | IV | Ш | II | I | JML |
| 1 | Dinas Provinsi | 24 | 72 | 12 | 1 | 116 |
| 2 | UPTD BLK B.Lampung | 9 | 23 | 3 | - | 35 |
| 3 | UPTD BLK Kalianda | - | 9 | 3 | - | 12 |

| | Jumlah | | | | | 223 |
|----|--------------------|---|----|---|---|-----|
| 7. | UPTD BLK K3 | 3 | 6 | 2 | - | 11 |
| 6. | UPTD BLK BPPD | 3 | 8 | 2 | - | 13 |
| 5. | UPTD BLK Way Abung | 1 | 12 | 3 | 1 | 17 |
| 4. | UPTD BLK Metro | 4 | 13 | 2 | - | 19 |

Tabel 2.3. Data Pegawai Teknis Fungsional Bidang Ketenagakerjaan di Jajaran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung priode Desember Tahun 2019.

| No. | Unit Kerja | JUMLAH |
|-----|--------------------------------------|--------|
| 1 | Pegawai Pengawas | 36 |
| 2 | Pegawai Mediator | - |
| 3. | Pegawai Pengantar Kerja | - |
| 4. | Instruktur Balai Latihan Kerja (BLK) | 42 |
| 5. | Instruktur Produktivitas di BPPD | 4 |
| | Total | 82 |

Dari data potensi SDM pada Disnaker Provinsi Lampung tersebut diatas, menunjukan bahwa untuk sumber daya teknis ketenagakerjaan dirasa masih jauh dari kebutuhan karena dengan total perusahaan yang diawasi sebanyak 8.035 Perusahaan, hanya tersedia SDM Pengawas Ketenagakerjaan sebanyak 36 orang. Diperlukan pemikiran bersama antara Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dan pemerintah daerah kabupaten/kota untuk mengadakan atau penambahan sumber Daya Pegawai khususnya Pegawai Teknis Ketenagakerjaan.

B. Sarana dan Prasarana Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan

1) Balai Latihan Kerja atau yang sering disebut BLK adalah sarana dan prasarana tempat pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas tenaga kerja pencari kerja yang ingin mendalami keahlian diberbagai bidang kejuruan.

Dari 4 BLK yang dikelola Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung atau Pemerintah Provinsi Lampung kinerjanya masih kurang optimal,hal ini disebabkan kondisi prasarana bangunan BLK yang dibangun pada tahun 1986

dan tidak terpelihara dengan baik, demikian juga sarana peralatan yang kurang mendukung serta tenaga instruktur yang juga kurang memadai.

Untuk merevitalisasi 4 BLK yang kondisi peralatannya tidak sesuai dengan kemajuan teknologi tersebut dibutuhkan anggaran yang cukup besar dan biaya operasional serta biaya pelatihan yang cukup besar pula.

Pemeliharaan BLK yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung termasuk kurang mendapat perhatiandari sisi pendanaan,hal ini disebabkan karena BLK belum menjadi prioritas pembangunan pemerintah Provinsi Lampung dan hal tersebut diperparah dengan kondisi internal BLK yang diisi oleh para Pegawai yang tidak memiliki background mengenai BLK dan tidak memiliki cukup pengetahuan untuk mengurus BLK tersebut.

Guna meningkatkan kualitas tenaga kerja / pencari kerja hendaknya pemerintah Provinsi Lampung perlu membenahi fasilitas BLK beserta pendukungnya termasuk peralatan serta manajemennya agar dapat difungsikan secaraoptimal.

Sebagai salah satu lembaga penyelenggara pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas angkatan kerja, bila dilihat dari kondisi sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan ini adalah sangat kurang.

- 1. Gedung Kantor/Gedung Workshop untuk pelatihan yang kurang pemeliharaan
- 2. SDM Instruktur yang kurang memadai dan rata-rata akan memasuki usia pensiun
- 3. Sarana dan sarana pelatihan yang kurang up to date tidak sesuai dengan perkembangan teknologi
- 4. Animo pencari kerja cukup besar dalam mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi tetapi dana untuk kebutuhan pelatihan masih terbatas.
- 5. Belum memiliki Sarana mobilitas menunjang operasional yang memadai

6. Belum teralokasinya biaya Pemeliharaan peralatan.

Adapun kejuruan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dengan berbagai keahlian yang ada di BLK baik berupa pelatihan Institusional maupun Non Institusional /MTU dengan kejuruan sebagai berikut :

- 1. Teknik Mekanik meliputi Las Listrik, Sheet Metal, Las Karbit, Las Tenaga
- 2. Listrik meliputi Teknik Pendingin, Instalasi Tenaga/Listrik, Penerangan, elektronika
- 3. Automotif meliputi Mobil Bensin, Mobil Diesel, Sepeda Motor
- 4. Tata Niaga meliputi Sekretaris, Komputer, perhotelan
- 5. Aneka Kejuruan meliputi border, Menjahit, Konveksi/Salon, Anyaman, Kecantikan, Teknisi HP
- 6. Bangunan meliputi Konstruksi kayu/batu, gambar teknis bangunan, meubeler/furniture
- 7. Pertanian meliputi Processing, Pertanian dan Peternakan, Mesin Produksi

Untuk uji kompetensi telah terbentuk TUK (Tempat Uji Kompetensi) Tenaga kerja di BLK Bandar Lampung, tetapi masih terbatas untuk kejuruan tertentu. Hal ini disebabkan karena instruktur/asesor masih sangat terbatas. Kedepan untuk menghadapi pasar kerja bebas di Provinsi Lampung sangat diperlukan untuk peningkatkan kompetensi tenaga kerja telah dibentuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) pada BLK Bandar Lampung, dengan Surat Keputusan Gubernur Lampung pada pertengahan tahun 2017, namun sampai saat belum memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) di Jakarta. Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (dan 17 peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan);

2) Balai Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

Balai Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Keberadaan Balai K3 ini sebagai unit yang menangani perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, penyakit kerja maupun lingkungan kerja. Tugas utamanya adalah melaksanakan pelatihan dan pengujian dibidang higiene perusahaan, ergonomi, kesehatan dan kesemalatan kerja.

Sebagai salah satu lembaga pemberi pelayanan kepada perusahaan, bila dilihat dari kondisi sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan ini adalah sangat kurang yaitu:

- 1. Belum memiliki Gedung kantor sendiri
- 2. Belum memiliki laboratorium yang memadai untuk menyimpan peralatan uji kesehatan
- 3. Belum memiliki Sarana mobilitas menunjang operasional yang memadai
- 4. Belum teralokasinya biaya Pemeliharaan peralatan.
- 5. Masih kurangnya SDM teknis untuk melakukan pengujian seperti tenaga dokter, insinyur, ahli gizi, analisis laboratorium, dan lain-lain

Dengan segala keterbatasannya pemanfaatan Balai K3 dalam pemberian pelayanan kepada Perusahaan telah menghasilkan PAD walaupun masih kurang optimal. Padahal apabila dapat difungsikan secara optimal Balai K3 akan mampu menghasilkan PAD yang cukup besar bagi Provinsi Lampung.

3] Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD)

Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) merupakan salah satu unit pelaksana teknis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung yang bertugas menyelenggarakan pelatihan peningkatan produktivitas tenaga

kerja, memberikan layanan konsultasi, pengukuran produktivitas dengan layanan pendukung yang fungsional.

Sebagai salah satu lembaga pemberi pelayanan kepada perusahaan dan tenaga kerja, bila dilihat dari kondisi sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan ini adalah sangat kurang.

- 1. Belum memiliki Gedung kantor sendiri
- 2. Belum memiliki Sarana mobilitas menunjang operasional yang memadai
- 3. Masih kurangnya SDM teknis untuk menyelengarakan pelatihan produktivitas dan manajemen produktivitas tenaga kerja.

Dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung selain didukung oleh adanya sumber daya manusia juga tidak lepas dari kepemilikan asset sebagai berikut :

Tabel. 2.1.4. Kondisi Sarana dan Prasarana yang Digunakan

| | | | KO | NDISI | |
|----|---|----------|------|----------------|--------------------------|
| NO | SARANA DAN PRASARANA | JUMLAH | BAIK | KURANG BAIK | KET |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | Disnakertrans Prov.Lampung | | | | |
| A. | TANAH | | | | |
| 1. | Tanah Bangunan Kantor Pemerintah (jl. Gatost Subroto No. 28 Pahoman – B. Lampung) | 1 Bidang | 1 | - | 4.936 m ² |
| 2. | Tanah Bangunan Rumah Fasilitas Tempat Tinggal Lainnya | | | - | |
| a. | Di Jl. Nusa Indah Gg. Karyawan | 1 Bidang | 1 | - | 2.000 m ² |
| b. | Di Jl. Jati No.105 Tj. Raya | 1 Bidang | 1 | = | 200 m ² |
| c. | Di Jl. U. Suropati L. Ratu – Bdl | 1 Bidang | 1 | - | 20.000 m ² |
| d. | Di Jl. Nunyai Rajabasa – Bdl | 1 Bidang | 1 | - | 8.160 m ² |
| e. | Di Jl. H.Said Kotabaru – Bdl | 1 Bidang | 1 | - | 1.000 m ² |
| 3. | Tanah Bangunan Museum Nasional Ketransmigrasian | 1 Bidang | 1 | - | 63.389 m ² |
| В. | KENDARAAN DINAS | | | | |
| 1. | Kendaraan Dinas Roda 4 | | | | |
| a. | Minibus (penumpang 14 orang kebawah) | 5 Unit | 5 | - | |
| b. | Pick Up (Mitsubishi L.200) | 1 Unit | 1 | - | |
| c. | Bus (Toyota Dyna) | 1 Unit | - | 1 | |

| | | | КО | | |
|------------|--------------------------------------|-----------------|-----------|----------------|----------------|
| NO | SARANA DAN PRASARANA | JUMLAH | BAIK | KURANG BAIK | KET |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| d. | Minibus (Chevrolet Trooper) | 1 Unit | - | 1 | |
| e. | Isuzu Van BGVG | 1 Unit | 1 | - | Bantuan |
| | B 9882 WQ | | | | dari |
| | | | | | Pusat |
| 2. | Kendaraan Dinas Roda 2 | | | | |
| a. | Sepeda Motor | 28 Unit | 14 | 14 | Rusak |
| C. | PERALATAN KANTOR DAN RUMAH TANGGA | | | | |
| 1. | Komputer / PC Unit | 38 Unit | 21 | 8 | Cukup |
| 2. | Laptop | 22 Unit | 21 | 1 | 1 Rusak |
| 3. | Printer | 38 Unit | 28 | 10 | 1 Rusak |
| 4. | Mesin Ketik Manual | 33 bh | 28 | 5 | 5 Rusak |
| 5. | Lemari Besi / Metal | 33 bh | 25 | 8 | Cukup |
| 6. | Rak Besi / Metal | 7 bh | 4 | 3 | Cukup |
| 7. | Filling Besi / Metal | 84 bh | 45 | 38 | Cukup |
| 8. | Filling Kayu | 10 bh | 7 | 3 | Cukup |
| 9. | Brangkas | 13 bh | 9 | 4 | 4 Rusak |
| 10. | Lemari Arsip | 64 bh | 44 | 20 | Cukup |
| 11. | Meja Besi / Metal | 22 bh | 18 | 4 | Cukup |
| 12. | Meja Kayu | 90 bh | 70 | 20 | Cukup |
| 13. | AC Window (unit) | 10 bh | 0 | 10 | Cukup |
| 14. | AC Split | 51 bh | 42 | 9 | Cukup |
| 15. | Kipas Angin | 34 bh | 24 | 10 | Cukup |
| 16. | Televisi | 8 bh | 8 | 0 | Cukup |
| 17. | Wireless | 5 bh | 5 | 0 | Cukup |
| 18. | Sound System | 2 bh | 2 | 0 | Cukup |
| 19. | Handy Cam | 3 bh | 3 | 0 | Cukup |
| 20. | Camera Digital | 7 bh | 3 | 4 | Cukup |
| 21. | Kursi Tamu | 13 bh | _ | <u> </u> | Cukup |
| 22. | Meja Rapat | 23 bh | 12 | 11 | Cukup |
| 23. 24. | Kursi Putar Kursi Lipat | 35 bh 331 bh | 25 320 | 10 11 | Cukup Cukup |
| 25. | Kursi Kayu | 189 bh | 160 | 29 | Cukup |
| 26. | UPS | 3 bh | 2 | 1 | Cukup |
| 27. | Stabilisator | 14 bh | 12 | 2 | Cukup |
| 28. | Amplifier | 4 bh | 2 | 2 | Cukup |
| 29. | Tabung Pemadam Api / Portable | 9 bh | 0 | 9 | Cukup |
| 30. | Pesawat Telepon | 6 bh | 6 | 0 | Cukup |
| 31. | Telepon Intercom / Aiphon | 29 bh | 27 | 2 | Cukup |
| 32. | Key Telepon / PABX | 2 bh | 2 | 0 | Cukup |
| 33. | Lemari Es | 3 unit | 3 | 0 | Cukup |
| 34. | Televisi | 7 unit | 5 | 2 | Cukup |
| 35. | LCD Projector | 2 unit | 1 | 1 | Cukup |
| 36. | Meja Satu Biro | 1 unit | 1 | 0 | Cukup |
| 37. | Meja Setengah Biro | 1 unit | 1 | 0 | Cukup |
| 38. | Mesin Faxsimel | 3 unit | 3 | 0 | Cukup |
| 39. | Lemari interior | 1 unit | 1 | 0 | Cukup |
| 40. | Mesin Penghancur Kertas | 1 unit | 1 | 0 | Cukup |
| 41. | CCTV 8 channel | 1 unit | 1 | 0 | Cukup |
| 42. | Finger Print | 2 unit | 2 | 0 | Cukup |
| 43. | Microphone/wireless | 1 unit | 1 | 0 | Cukup |
| 44. | Facum Cleaner | 2 unit | 2 | 0 | Cukup |
| 45. | Papan Struktur | 2 unit | 2 | 0 | Cukup |

| | | | | KONDISI | | |
|-----|----------------------|--------|------|----------------|-------|--|
| NO | SARANA DAN PRASARANA | JUMLAH | BAIK | KURANG BAIK | KET | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 46. | Kursi Putar Pimpinan | 2 unit | 2 | 0 | Cukup | |
| 47. | Kursi Sofa Jati | 1 Unit | 1 | 0 | Cukup | |

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan misi Kepala Daerah Terpilih.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut.

Tabel 2.3.1 Pencapaian Pelayanan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung Tahun 2015-2019

| N o. | Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi | Tar get NSPK | Tar get IKK | Tar get Indi ka tor Lain nya | TARG | ET RENSTR | REALISASI CAPAIAN KINERJA TAHUN KE | | | | | RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE | | | | | | | |
|---------|---|--------------------|-------------------|--|--------|-----------|------------------------------------|--------|-------|--------|--------|-----------------------------|--------|------|--------|--------|--------|--------|------|
| | _ | | | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | 2 | | | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 1 | % Lulusan Pelatihan berbasis Kompetensi | - | - | - | 25.00 | 30.00 | 35.00 | 40.00 | 45.00 | 23.00 | 25.00 | 31.40 | 30.14 | 0 | 92.00 | 83.33 | 89.71 | 75.35 | - |
| 2 | % Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan | - | - | - | 68.00 | 75.00 | 75.00 | 80.00 | 85.00 | 78.00 | 66.98 | 57.56 | 50.53 | - | 114.71 | 89.31 | 76.75 | 63.16 | - |
| 3 | % Perusahaan yang masuk program BPJS Ketenagakerjaan | - | - | - | 60.00 | 75.00 | 75.00 | 75.00 | 80.00 | 45.00 | 66.20 | 70.62 | 109.46 | - | 75.00 | 88.27 | 94.16 | 145.95 | - |
| 4 | % Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan | - | - | - | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 0.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | - | - | 100.00 | 100.00 | 100.00 | - | - |
| 5 | % Pelanggaran hukum dibidang norma ketenagakerjaan yang ditangani | - | - | - | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 0.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | - | - | 100.00 | 100.00 | 100.00 | - | - |
| 6 | % Penempatan Transmigrasi ke Luar Lampung | - | - | - | 55.00 | 60.00 | 60.00 | 65.00 | 0.00 | 50.00 | 55.00 | 15.00 | - | - | 90.91 | 91.67 | 25.00 | - | - |

Capaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dilihat dari indikator kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Organisasi Pemerintah Daerah. Capaian indikator ini untuk menjaga konsistensi agar kualitas penyelenggaraan pelayanan publik sesuai harapan masyarakat dengan penjelasan sebagai berikut:

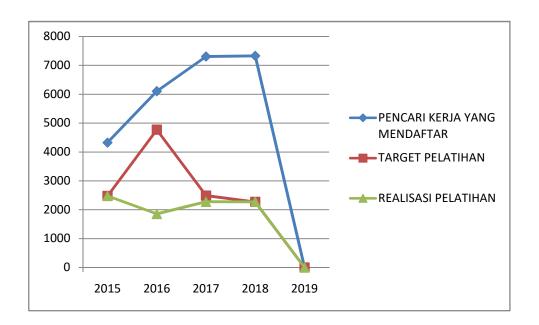
- 1. Sasaran Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dapat dilihat dari sebanyak 1 (satu) indikator yaitu :
 - Capaian kinerja nyata indikator "Presentase Lulusan Pelatihan berbasis Kompetensi" adalah sebagai berikut :
 - Taget pencapaian sasaran kinerja ini direncanakan sebesar 25% di tahun 2015 dan target 40 % ditahun 2019, sementara realisasi capaian kinerja sampai periode tahun 2018 hanya mencapai 30,14% atau sekitar 75,35 %, capaian ini tidak mencapai target yang dipejanjikan yang terealisasi dari yang ditargetkan.
 - Tahun 2018 adalah tahun ke 4 renstra, capaian kinerja indikator "Presentase Lulusan Pelatihan berbasis Kompetensi" tahun ini adalah sebesar 75.35 %, bila dibandingkan dengan target akhir renstra maka capaian kinerjanya mencapai 60.28%. Tidak tercapainya target tersebut disebabkan karena terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan yang berdampak pada kapasitas terpasang pelatihan tidak bisa digunakan secara maksimal. Kondisi ini terus diperbaiki sehingga rasio capaian tahun 2019-2024 diatas 100%. Penggunaan anggaran secara keseluruhan sudah cukup efektif untuk pencapaian target indikator ini.

Tabel 2.3.2. Pencari Kerja yang mendapat Pelatihan Kompetensi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019

| NO | TAHUN | PENCARI KERJA YANG MENDAFTAR | TARGET PELATIHAN | REALISASI PELATIHAN |
|----|-------|------------------------------------|---------------------|------------------------|
| 1 | 2015 | 4321 | 2474 | 2474 |
| 2 | 2016 | 6103 | 4768 | 1852 |

| 3 | 2017 | 7303 | 2488 | 2272 |
|---|------|-------|------|------|
| 4 | 2018 | 7325 | 2270 | 2270 |
| 5 | 2019 | 37287 | 2784 | 2784 |

Grafik 2.3.2. Pencari Kerja yang mendapat Pelatihan Kompetensi melalui Balai Latihan Kerja (BLK) di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019



2. Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Lapangan Usaha bagi Tenaga Kerja dapat dilihat dari sebanyak 1 indikator yaitu :

Capaian kinerja nyata indikator "Presentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan" adalah ditargetkan sebesar 68% ditahun 2015 dan 85% ditahun 2019, sementara relisasi capaian tahun 2018 hanya sebesar 50.53% dari target sebesar 80% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 63.16 %, capaian ini tidak mencapai target yang diperjanjikan.

- Terkait dengan Pencapaian IKU 1 (satu), kendala yang dihadapi adalah Tidak semua perusahaan yang telah ditargetkan dalam pencapaian kinerja yaitu melalui pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan, karena tidak

- tersedianya alokasi anggaran untuk pelaksanaan program kegiatan yang terkait dengan IKU diatas.
- Masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan jumlah tenaga kerja yang di tempatkan dan lowongan di perusahaan karena perusahaan telah memakai sistem rekruitmen pegawai melalui sistem online dengan demikian akan susah mendeteksi jumlah penempatan tenaga kerja di perusahaan khususnya Antara Kerja Lokal (AKL).

Capaian kinerja nyata indikator " Presentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan" tahun ini menurun 13.59 Point dari capaian tahun sebelumnya yang mencapai 76.75%.

Tahun 2018 adalah tahun ke 4 renstra, capaian kinerja indikator 1 "Presentase Pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan" tahun ini adalah sebesar 63.16 %, bila dibandingkan dengan target akhir renstra maka capaian kinerjanya mencapai 59.45 %. Hal ini disebabkan karena tidak semua pencari kerja yang terdaftarmemenuhi kualifikasi untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia. Kondisi ini diperbaikisecara berkelanjutan dan pada tahun 2019-2024.

Berdasarkan kondisi diatas penempatan tenaga kerja masih didominasi oleh penempatan tenaga kerja luar negeri.Hal ini disebabkan terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri sementara kesempatan yang luas terbuka di luar negeri dan masih kurangnya kepedulian perusahaan dalam negeri yang melaporkan lowongan kerja, berikut tabel hasil pencari kerja yang terdaftar di Provinsi Lampung Tahun 2019-2020.

Tabel 2.3.3. Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempat Di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019

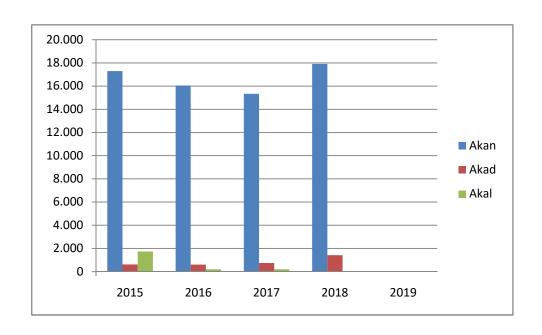
| No | TAHUN | PENCARI KERJA YG TERDAFTAR | PENEMPATAN YANG TERDAFTAR | % |
|----|-------|----------------------------------|------------------------------|-------|
| 1 | 2015 | 32.224 | 19.660 | 61,01 |
| 2 | 2016 | 24.312 | 16.868 | 68.38 |
| 3 | 2017 | 29.328 | 16.880 | 57.56 |

| 4 | 2018 | 38.283 | 19.344 | 50.88 |
|---|------|--------|--------|-------|
| 5 | 2019 | 37.287 | 24.649 | 66.11 |

Tabel 2.3.4 Jumlah Pencari Kerja Yang diTempat Di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019

| NO | TAHUN | | IISME PENEN KERJA/TEN <i>A</i> | MPATAN PEN AGA KERJA | CARI | JUMLAH |
|----|-------|--------|-----------------------------------|-------------------------|-------|--------|
| | | AKAN | AKAD | AKL | AKSUS | |
| 1 | 2015 | 17.297 | 627 | 1.736 | - | 19.660 |
| 2 | 2016 | 16.056 | 608 | 204 | - | 16.686 |
| 3 | 2017 | 15.329 | 751 | 204 | - | 16.880 |
| 4 | 2019 | 21.472 | 1.424 | 18 | - | 22.914 |

Grafik 2.3.4. Jumlah Pencari Kerja Yang diTempat Di Provinsi Lampung Tahun 2015-2019



3. Sasaran Meningkatnya Perlindungan dan kesejahteraan pekerja dapat dilihat dari sebanyak 1 (satu) indikator yaitu :

Capaian kinerja nyata indikator "Presentase Perusahaan yang masuk program BPJS Ketenagakerjaan" adalah direncanakan pada tahun 2015 sebesar 109.40% dari target sebesar 75% yang direncanakan 60% dan 80% ditahun 2019, sementara realisasi kinerja pada indikator ini 75% tahun 2015 sebesar 88,27% ditahun 2016, dan sebesar 94,16% ditahun 2017 dan 145,95% ditahun 2018.

Dari indikator sasaran diatas pada tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung menetapkan sasaran sebesar 75 % sementara realisasi kinerja sebesar 109.40% atau dengan kata lain tingkat capaian 145,87%, jauh lebih tinggi dari target kinerja yang direncanakan, atau dengan kata lain jumlah perusahaan yang masuk program BPJS yaitu sebesar 6.604 perusahaan sementara jumlah perusahaan yang terdaftar menurut UU Nomor 7 Tahun 81 hanya sebesar 6.037 perusahaan kondisi ini disebabkan beberapa hal antara lain:

- a) Jumlah perusahaan menurut undang-undang nomor 7 tahun 81 sebesar 6.037 perusahaan, artinya sangat kecil bila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan banyak perusahaan yang harusnya wajib lapor tidak melapor pada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan baik di Provinsi maupun Kabupaten/kota.
- b) Sementara besarnya jumlah yang masuk program BPJS dikarenakan tingginya kesadaran masyarakat akan pentingnya program BPJS baik melalui perusahaan maupun melalui program mandiri yang pesertanya berasal dari perusahaan yang terdaftar sesuai dengan UU 7/81 maupun (Mandiri atau perseorangan dan juga toko-toko kecil yang perupakan perusahaan diluar kriteria Undang-undang Nomor: 7 Tahun 81).

Tabel 2.3.5 Jumlah Perusahaan Peserta Program BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019

| | | | | JMLH | | PESERT | A BPJS KETE | NAGAKER. | AAN (ORA | NG) | |
|----|----------------|----------------------------|------------------------|----------------------|---------|-------------|-------------|----------|----------|--------|-------------|
| NO | KABUPA TEN/ | JUMLAH PSH YG TERDAF | JUMLAH TK TERDAF | PRSH | PI | ENERIMA UPA | АН | PEK | ERJA MAN | DIRI | JUMLA H |
| | 2015 7.258 | | TAR UU7/81 | YG MASU K PBJS | L | P | J | L | P | J | |
| 1 | 2015 | 7.258 | 292.437 | 2.555 | 139.790 | 52.019 | 191.809 | - | - | - | 191.80 9 |
| 2 | 2016 | 7,422 | 297,718 | 2,799 | 150,249 | 52,019 | 202,268 | - | - | - | 202.26 8 |
| 3 | 2017 | 7.422 | 341.243 | 4.588 | 155.343 | 66571 | 221.914 | - | - | - | 221.91 4 |
| 4 | 2018 | 6.037 | 314.377 | 6.604 | 184.031 | 56.608 | 240.639 | 31.900 | 8.828 | 40.728 | 281.36 7 |
| 5 | 2019 | 8.035 | 314.377 | 8.035 | 123.046 | 56.179 | 179.225 | 17.857 | 8.776 | 26.633 | 205.858 |

Dengan adanya Review Renstra tahun 2018 hasil Cascading Bappeda Provinsi Lampung terdapat beberapa Sasaran dan indikator sasaran kinerja utama mengalami perubahan dimana adanya pengurangan sasaran indikator kinerja utama pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung tahun 2018 yaitu pada:

- Sasaran 3 Meningkatnya Perlindungan dan kesejahteraan pekerjaan dengan indikator "Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan"
- 2. Sasaran 4 Meningkatnya pelaksanaan Norma Kerja dan Norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan indikator "Persentase Pelanggaran hukum Bidang Norma Ketenagakerjaan di perusahaan".
- 3. Sasaran 5 Meningkatnya kesejahteraan transmigrasi yang ditempatkan dengan indikator "Persentase Penempatan Transmigrasi keluar Lampung.

Tabel 2.3.6. Anggaran Pendanaan dan Realisasi Pelaksanaan Program Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2015-2019

| Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan | | ANGO | SARAN PADA TAHUN | KE | | | REALIS | ASI ANGGARAN PAD | A TAHUN KE | | RAS | SIO ANTARA REAL | ISASI DAN ANG | GARAN TAHUN | KE | | A-RATA MBUHAN |
|---|---------------|---------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------|---------------|-------------|-------|-----------------|---------------|-------------|-------|--------------|------------------|
| Program/Kegiatan | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Angga ran | Realisasi |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | 1.992.321.700 | 1.924.740.000 | 1.881.445.000 | 2.146.385.000 | 2.074.155.000 | 1.846.211.356 | 1.422.662.919 | 1.622.746.941 | 1.847.668.905 | 892.534.247 | 92,67 | 73,91 | 86,25 | 86,08 | 43,03 | 4.11 | 0.08 |
| Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 60.000.000 | 30.000.000 | 22.050.000 | - | - | 55.267.028 | 8.824.870 | 17.089.500 | - | - | 92,11 | 29,42 | 77,50 | - | - | | |
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 480.500.000 | 525.000.000 | 498.000.000 | 682.200.000 | 624.380.000 | 427.138.978 | 464.687.270 | 419.057.316 | 508.081.384 | 294.875.694 | 88,89 | 88,51 | 84,15 | 74,48 | 47,23 | | |
| Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan | 282.727.500 | 632.890.000 | 713.270.000 | 655.050.000 | 744.155.000 | 276.069.100 | 582.854.000 | 707.415.000 | 644.950.000 | 436.470.000 | 97,64 | 92,09 | 99,18 | 98,46 | 58,65 | | |
| Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor | 60.000.000 | 30.000.000 | 70.000.000 | 36.750.000 | 60.000.000 | 55.187.500 | 23.526.500 | 62.665.000 | 35.052.500 | 22.506.400 | 91,98 | 78,42 | 89,52 | 95,38 | 37,51 | | |
| Penyediaan Alat tulis Kantor | 75.000.000 | 55.000.000 | 89.000.000 | 96.000.000 | 90.000.000 | 69.330.000 | 37.558.500 | 88.217.000 | 95.922.000 | 25.307.670 | 92,44 | 68,29 | 99,12 | 99,92 | 28,12 | | |
| Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | 70.000.000 | 65.000.000 | 70.000.000 | 85.750.000 | 60.000.000 | 65.840.000 | 34.406.000 | 66.068.400 | 80.629.500 | 18.071.700 | 94,06 | 52,93 | 94,38 | 94,03 | 30,12 | | |
| Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/penerangan bangunan Kantor | 60.000.000 | 20.000.000 | 54.600.000 | 80.425.000 | 50.000.000 | 56.200.000 | 19.988.000 | 50.210.000 | 72.060.000 | 12.071.737 | 93,67 | 99,94 | 91,96 | 89,60 | 24,14 | | |

| Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | 20.000.000 | 25.000.000 | 25.000.000 | 43.200.000 | 25.200.000 | 19.990.000 | 22.405.000 | 22.495.000 | 38.960.000 | 8.400.000 | 99,95 | 89,62 | 89,98 | 90,19 | 33,33 | | |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|-------|-------|--------|-------|---------|---------|
| Penyediaan Makanan dan Minuman | 66.520.000 | 50.000.000 | 54.525.000 | 96.000.000 | 69.000.000 | 51.595.000 | 26.115.000 | 45.220.000 | 35.307.500 | 9.582.000 | 77,56 | 52,23 | 82,93 | 36,78 | 13,89 | | |
| Rapat-Rapat koordinasi dan Konsultasi ke luar daerah | 161.417.200 | 104.600.000 | 117.000.000 | 226.010.000 | 202.220.000 | 128.118.300 | 72.589.248 | 80.645.075 | 201.276.721 | 63.419.046 | 79,37 | 69,40 | 68,93 | 89,06 | 31,36 | | |
| Rapat-Rapat koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah | 146.167.000 | 92.900.000 | 98.000.000 | 145.000.000 | 149.200.000 | 135.586.150 | 59.077.000 | 35.785.400 | 135.429.300 | 1.830.000 | 92,76 | 63,59 | 36,52 | 93,40 | 1,23 | | |
| Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Teknis Administrasi Perkantoran | 305.900.000 | - | - | - | - | 305.900.000 | | | - | - | 100,00 | - | - | - | - | | |
| Pameran dan Promosi Pembangunan | - | 262.550.000 | - | - | - | - | 48.000.000 | - | - | - | - | 18,28 | - | - | - | | |
| Publikasi dan Promosi Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian | 204.090.000 | | | - | - | 199.989.300 | | | - | - | 97,99 | - | - | - | - | | |
| Inventarisasi Aset | - | 31.800.000 | 70.000.000 | - | - | - | 22.631.531 | 27.879.250 | - | - | - | 71,17 | 39,83 | - | - | | |
| Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur | 1.150.000.000 | 545.500.000 | 460.910.000 | 823.045.000 | 921.000.000 | 1.092.136.307 | 359.220.110 | 425.969.120 | 776.166.843 | 349.361.000 | 94,97 | 65,85 | 92,42 | 94,30 | 37,93 | (19.91) | (57.92) |
| Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor | 200.000.000 | 95.500.000 | - | - | 296.000.000 | 199.400.000 | - | 379.789.120 | - | 99.361.000 | 99,70 | - | - | - | 33,57 | | |
| Pengadaan Peralatan Gedung Kantor | 180.000.000 | 95.500.000 | - | 67.230.000 | - | 179.700.000 | - | 379.789.120 | 62.848.633 | - | 99,83 | - | - | 93,48 | - | | |
| Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung/kantor Dinas | 170.000.000 | 400.000.000 | - | 288.235.000 | 150.000.000 | 169.950.000 | 317.760.110 | 379.789.120 | 288.235.000 | 90.000.000 | 99,97 | 79,44 | - | 100,00 | 60,00 | | |

| Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas /Operasional | 500.000.000 | 400.000.000 | 410.910.000 | 417.580.000 | 425.000.000 | 449.166.307 | 317.760.110 | 379.789.120 | 377.063.210 | 141.300.000 | 89,83 | 79,44 | 92,43 | 90,30 | 33,25 | | |
|--|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|--------|
| Pemeliharaan Rutin/berkala perlengkapan gedung kantor | 100.000.000 | 50.000.000 | 50.000.000 | 50.000.000 | 50.000.000 | 93.920.000 | 41.460.000 | 46.180.000 | 48.020.000 | 18.700.000 | 93,92 | 82,92 | 92,36 | 96,04 | 37,40 | | |
| Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 110.509.000 | - | - | - | 50.225.000 | 106.404.596 | - | - | - | 2.400.000 | 96,29 | - | - | - | 4,78 | (54.55) | |
| Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Pegawai | 60.900.000 | - | - | - | 50.225.000 | 56.860.846 | - | - | - | 2.400.000 | 93,37 | - | - | - | 4,78 | | |
| Inventarisasi Aset Tahun | 49.609.000 | - | - | - | - | 49.543.750 | - | - | - | - | 99,87 | - | - | - | - | | |
| Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan. | 99.370.000 | 65.230.000 | 50.000.000 | 100.000.000 | 43.888.000 | 90.399.000 | 45.389.100 | 32.827.000 | 95.098.000 | 16.144.930 | 90,97 | 69,58 | 65,65 | 95,10 | 36,79 | (55.83) | 7.20 |
| Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD | 99.370.000 | 65.230.000 | 50.000.000 | 100.000.000 | 43.888.000 | 90.399.000 | 45.389.100 | 32.827.000 | 95.098.000 | 16.144.930 | 90,97 | 69,58 | 65,65 | 95,10 | 36,79 | (55.83) | 7.20 |
| Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja melalui Pelatihan dan Pemagangan | 2.758.859.000 | 16.342.266.000 | 3.071.400.000 | 1.237.270.000 | 2.675.000.000 | 2.612.789.727 | 5.529.255.803 | 1.926.858.247 | 1.185.842.001 | 299.481.800 | 94,71 | 33,83 | 62,74 | 95,84 | 11,20 | (3.04) | (8,73) |
| Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja BLK Metro | 665.000.000 | - | - | - | - | 662.039.700 | - | - | - | - | 99,55 | - | - | - | - | | |
| Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja BLK Way Abung | 467.000.000 | - | - | - | - | 439.361.927 | 300.301.650 | 423.378.000 | - | - | 94,08 | - | - | - | = | | |

| Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja BLK Bandar Lampung | 679.498.000 | - | - | - | - | 599.374.700 | 267.830.000 | 380.800.000 | - | ÷ | 88,21 | - | - | - | - | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|-------|-------|--------|-------|--|
| Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja BLK Kalianda | 668.677.000 | - | - | - | 1 | 641.451.100 | 229.890.500 | 305.478.000 | - | - | 95,93 | - | - | - | - | |
| Pemagangan Dalam Negeri Berbasis Pengguna | 237.590.000 | - | - | - | - | 229.685.800 | 59.040.000 | 183.096.000 | - | - | 96,67 | - | - | - | - | |
| Sosialisasi dan Pembinaan Forum Alumni Magang Jepang | - | - | - | - | - | - | | 23.785.000 | - | - | - | - | - | - | - | |
| Survey dan Identifikasi Lembaga Latihan Kerja Swasta yang terakreditasi | 41.094.000 | - | - | - | - | 40.876.500 | 18.423.000 | 26.893.000 | - | - | 99,47 | - | - | | | |
| Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Bandar Lampung | - | 600.146.000 | 828.400.000 | 433.270.000 | 900.000.000 | - | 439.068.100 | 583.428.247 | 432.668.501 | 94.834.000 | - | 73,16 | 70,43 | 99,86 | 10,54 | |
| Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Kalianda | - | 341.000.000 | 567.500.000 | 165.000.000 | 500.000.000 | - | 300.301.650 | 423.378.000 | 165.000.000 | 51.105.200 | - | 88,07 | 74,60 | 100,00 | 10,22 | |
| Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Metro | - | 315.200.000 | 587.500.000 | 165.000.000 | 400.000.000 | - | 267.830.000 | 380.800.000 | 165.000.000 | 13.000.000 | - | 84,97 | 64,82 | 100,00 | 3,25 | |
| Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Way Abung | - | 285.900.000 | 560.500.000 | 124.000.000 | 300.000.000 | - | 229.890.500 | 305.478.000 | 123.176.900 | 18.472.900 | - | 80,41 | 54,50 | 99,34 | 6,16 | |
| Peningkatan Pembinaan Pemagangan Tenaga Kerja | - | 90.000.000 | 342.500.000 | 350.000.000 | 400.000.000 | - | 59.040.000 | 183.096.000 | 299.996.600 | 106.330.900 | - | 65,60 | 53,46 | 85,71 | 26,58 | |

| Pembinaan dan | | - | | | 75.000.000 | | | | | 3.798.800 | - | - | | - | | | |
|--|-------------|---------------|-------------|------------|---------------|-------------|---------------|-------------|------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|----------|
| Pengembangan Kelembagaan Produktivitas Tenaga | - | | 92.500.000 | - | | - | | 23.785.000 | - | | | | 25,71 | | 5,07 | | |
| Kerja | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Peningkatan dan Pengembangan kapasitas lembaga pelatihan kerja | - | 40.700.000 | 92.500.000 | - | 100.000.000 | - | 18.423.000 | 26.893.000 | - | 11.940.000 | - | 45,27 | 29,07 | - | 11,94 | | |
| Peningkatan Keterampilan Berbasis Kompetensi pada BLK Bandar Lampung | - | 5.121.720.000 | 92.500.000 | - | - | - | 1.070.415.853 | 26.893.000 | - | - | - | 20,90 | 29,07 | - | - | | |
| Peningkatan Keterampilan Berbasis Kompetensi pada BLK Kalianda | - | 2.142.490.000 | 92.500.000 | - | - | - | 1.001.915.400 | 26.893.000 | - | - | - | 46,76 | 29,07 | - | - | | |
| Peningkatan Keterampilan Berbasis Kompetensi pada BLK Metro | - | 3.804.240.000 | 92.500.000 | - | - | - | 1.054.329.700 | 26.893.000 | - | - | - | 27,71 | 29,07 | - | - | | |
| Peningkatan Keterampilan Berbasis Kompetensi pada BLK Way Abung | - | 3.600.870.000 | 92.500.000 | - | , | - | 1.088.041.600 | 26.893.000 | - | - | - | 30,22 | 29,07 | - | - | | |
| Program Pengembangan Kewirausahaan | 289.998.000 | 122.180.000 | 142.500.000 | 75.000.000 | 175.000.000 | 268.840.900 | 58.144.000 | 139.170.539 | 42.920.000 | 164.616.000 | 92,70 | 47,59 | 97,66 | 57,23 | 94,07 | (39.65) | (184.91) |
| Pelatihan Kewirausahaan | 289.998.000 | - | - | - | • | 268.840.900 | 58.144.000 | - | - | | 92,70 | - | - | - | - | | |
| Peningkatan, Pengembangan dan Pembinaan Kewirausahaan | - | 122.180.000 | 142.500.000 | 75.000.000 | 175.000.000 | - | 58.144.000 | 139.170.539 | 42.920.000 | 164.616.000 | - | 47,59 | 97,66 | 57,23 | 94,07 | | |
| Program Peningkatan Kesempatan Kerja | 385.179.000 | 261.200.000 | 285.000.000 | - | 1.804.000.000 | 359.708.985 | 156.598.677 | 125.520.000 | - | 686.356.815 | 93,39 | 59,95 | 44,04 | - | 38,05 | (386.35) | (136,71) |

| Penyusunan Perda tentang Retribusi Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) | - | - | - | | 1 | - | 54.248.781 | - | 1 | - | - | • | - | - | - | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|-------|-------|--------|-------|---------|----------|
| Sosialiasi Perda tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) | 96.640.000 | - | - | - | - | 96.020.000 | 102.349.896 | - | - | - | 99,36 | - | - | - | - | | |
| Monitoring Penempatan dan Perlindungan serta Pengawasan TKI | 84.770.000 | - | - | - | · | 83.122.585 | | - | - | - | 98,06 | - | - | - | - | | |
| Sosialisasi dan Pembinaan Forum Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Bursa Kerja Swasta (BKS) | 48.148.000 | - | - | | | 47.957.800 | 54.248.781 | - | - | - | 99,60 | • | - | - | - | | |
| Monitoring dan Pembinaan Perizinan bagi Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing (TKA) | 75.160.000 | - | - | - | - | 52.816.000 | 102.349.896 | - | - | - | 70,27 | 1 | - | - | 1 | | |
| Sosialisasi Prosedur dan Penempatan TKI Bagi Perangkat Desa | 80.461.000 | - | - | - | = | 79.792.600 | | = | - | = | 99,17 | | - | - | - | | |
| Peningkatan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri | - | 102.000.000 | 92.500.000 | - | 921.710.000 | - | 54.248.781 | 43.225.200 | - | 239.145.815 | - | 53,19 | 46,73 | - | 25,95 | | |
| Peningkatan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri | - | 159.200.000 | 100.000.000 | - | 782.290.000 | - | 102.349.896 | 53.005.800 | - | 440.269.600 | - | 64,29 | 53,01 | - | 56,28 | | |
| Pembinaan dan Pengembangan Pasar Kerja | - | - | 92.500.000 | - | 100.000.000 | - | | 29.289.000 | - | 6.941.400 | - | - | 31,66 | - | 6,94 | | |
| Program Pengembangan Hubungan Industrial | 649.590.000 | 281.500.000 | 298.745.000 | 100.000.000 | 375.000.000 | 505.449.800 | 25.188.000 | 273.406.500 | 100.000.000 | 73.415.169 | 77,81 | 8,95 | 91,52 | 100,00 | 19,58 | (42.27) | (144.03) |
| Survey Harga Pasar dan Penetapan NKHL, UMP/UMPS | 394.665.000 | - | - | - | - | 285.410.800 | - | - | - | - | 72,32 | - | - | - | - | | |

| Peningkatan Kapasitas Serikat Pekerja/Serikat Buruh Provinsi Lampung | 188.250.000 | - | - | 1 | | 172.095.000 | 1 | - | - | - | 91,42 | • | , | - | , | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|----------|
| Pembinaan Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Perusahaan | 66.675.000 | - | - | - | - | 47.944.000 | - | - | - | - | 71,91 | - | - | - | - | | |
| Peningkatan Pengembangan organisasi pekerja, pengusaha dan lembaga hubungan industrial | - | - | 75.000.000 | - | 100.000.000 | - | - | 64.496.400 | - | 36.701.999 | - | - | 86,00 | - | 36,70 | | |
| Pembinaan dan pencegahan persesilisihan dan penyelesaikan hubungan industrial | - | - | 75.000.000 | - | 75.000.000 | - | - | 71.000.100 | - | 11.859.920 | - | - | 94,67 | - | 15,81 | | |
| Pembinaan syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja | - | - | 148.745.000 | 100.000.000 | 200.000.000 | - | - | 137.910.000 | 100.000.000 | 24.853.250 | - | - | 92,72 | 100,00 | 12,43 | | |
| Peningkatan Pengembangan dan Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja | - | 281.500.000 | 148.745.000 | | - | - | 25.188.000 | - | - | - | - | 8,95 | - | - | - | | |
| Program Perlindungan dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan | 212.325.000 | 188.440.000 | 520.000.000 | - | 400.000.000 | 198.442.000 | 39.043.000 | 39.831.000 | - | 80.057.000 | 93,46 | 20,72 | 7,66 | - | 20,01 | 88.39 | (105.31) |
| Pengawasan Upah Minimum Provinsi | 44.980.000 | - | - | - | - | 40.578.000 | | - | - | = | 90,21 | - | - | - | - | | |
| Pencanangan K3 dan Penghargaan Zero Accident | 167.345.000 | - | - | - | - | 157.864.000 | | - | - | - | 94,33 | - | - | - | - | | |
| Pembinaan dan Pengawasan Norma Kerja | - | - | 270.000.000 | - | - | - | | 27.530.000 | - | - | - | = | 10,20 | - | - | | |

| Pembinaan dan Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) | - | - | 150.000.000 | - | 175.000.000 | - | | 2.000.000 | - | 80.057.000 | - | - | 1,33 | - | 45,75 | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|----------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Teknik Pemeriksaan dan Penindakan Tindak Pidana Ketenagakerjaan | - | - | 100.000.000 | - | 75.000.000 | - | | 10.301.000 | - | - | - | - | 10,30 | - | - | | |
| Peningkatan Pembinaan dan Pengawasan Norma Kerja | - | 87.740.000 | 270.000.000 | - | 150.000.000 | - | 39.043.000 | - | - | - | - | 44,50 | - | - | - | | |
| Peningkatan dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan | - | 100.700.000 | 150.000.000 | - | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | |
| Program Pembinaan dan Pengujian K3 | 388.921.950 | 384.680.000 | 275.000.000 | - | 300.000.000 | 376.486.650 | 259.806.700 | 249.809.550 | - | 39.734.800 | 96,80 | 67,54 | 0,84 | - | 13,24 | (22.86) | (97.87) |
| Pengujian Kesehatan Kerja di Perusahaan | 109.194.750 | - | - | - | - | 108.823.950 | | - | - | - | 99,66 | - | - | - | - | | |
| Pengujian Lingkungan Kerja di Perusahaan | 149.652.200 | - | - | - | - | 139.144.000 | | - | - | - | 92,98 | - | - | - | - | | |
| Pelatihan Kesehatan Kerja | 130.075.000 | - | - | - | - | 128.518.700 | 39.043.000 | - | - | - | 98,80 | - | - | - | - | | |
| Pengujian Kesehatan dan Lingkungan Kerja di Perusahaan | - | 309.980.000 | 200.000.000 | - | 225.000.000 | - | 192.902.900 | 178.326.350 | - | 39.734.800 | - | 62,23 | 89,16 | - | 17,66 | | |
| Peningkatan Kapasitas SDM Praktisi K3 dan Promosi | - | 74.700.000 | 75.000.000 | - | 75.000.000 | - | 66.903.800 | 71.483.200 | - | - | - | 89,56 | 95,31 | - | - | | |
| Program Pengembangan data dan Informasi | 496.442.600 | 214.435.100 | 290.000.000 | 175.000.000 | 414.648.000 | 473.168.095 | 150.435.400 | 182.711.700 | 126.505.361 | 139.228.355 | 95,31 | 70,15 | 63,00 | 72,29 | 33,58 | (16.48) | (161.66) |
| Pengumpulan, Updating, analisis data dan informasi (Profil Ketenagakerjaan) | 81.415.000 | - | - | - | - | 67.007.100 | 32.024.600 | - | - | - | 82,30 | - | - | - | - | | |

| Penyusunan Dokumen Perencanaan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2016 | 167.270.000 | - | - | - | - | 160.077.295 | 114.910.800 | - | - | - | 95,70 | - | - | - | - | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|-------|-------|-------|-------|---------|----------|
| Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Provinsi Lampung Tahun 2015-2019 | 99.377.600 | - | - | - | - | 97.703.700 | 3.500.000 | - | - | - | 98,32 | - | - | - | - | | |
| Pembuatan Sistem Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian | 148.380.000 | - | - | - | - | 148.380.000 | 3.500.000 | - | - | - | 100,00 | - | 1 | 1 | 1 | | |
| Profil Ketenagakerjaan | - | 47.025.000 | 75.000.000 | - | 168.960.000 | - | 32.024.600 | 53.914.000 | - | 100.228.255 | - | 68,10 | 71,89 | - | 59,32 | | |
| Penyusunan dokumen perencanaan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian | - | 140.340.100 | 215.000.000 | 175.000.000 | 245.688.000 | - | 114.910.800 | 128.797.700 | 126.505.361 | 39.000.100 | - | 81,88 | 59,91 | 72,29 | 15,87 | | |
| Rencana Tenaga Kerja (RTK) Provinsi Lampung | - | 27.070.000 | - | - | | - | 3.500.000 | - | - | - | - | 12,93 | - | - | - | | |
| Program Pengembangan Masyarakat melalui Transmigrasi | 582.762.500 | 294.500.000 | 200.000.000 | 75.000.000 | 175.000.000 | 378.926.722 | 156.248.610 | 104.165.200 | 36.470.000 | 5.512.000 | 65,02 | 53,06 | 52,08 | 48,63 | 3,15 | (69.97) | (116.66) |
| Pengerahan fasilitas perpindahan serta penempatan transmigrasi memenuhi kebutuhan SDM Calon Trans | 129.277.500 | - | - | - | - | 103.611.944 | - | - | - | - | 80,15 | - | - | • | - | | |
| Identifikasi sarana dan prasarana di Kawasan Transmigrasi | 52.335.000 | - | - | - | - | 50.052.328 | - | - | - | - | 95,64 | - | - | - | - | | |
| Monitoring Transmigrasi asal Lampung di Daerah Penempatan | 70.705.000 | - | - | - | - | 18.866.200 | - | - | - | ı | 26,68 | - | 1 | - | - | | |
| Penyelesaian Masalah Tanah Transmigrasi | 50.445.000 | - | - | - | - | 35.280.000 | - | - | - | - | 69,94 | - | - | - | - | | |

| Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Transmigrasi | 280.000.000 | - | - | - | - | 171.116.250 | - | - | - | - | 61,11 | - | - | - | - | | |
|---|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|----------|
| Pembinaan Penempatan Transmigrasi | - | 177.000.000 | 200.000.000 | 75.000.000 | 175.000.000 | - | 100.125.000 | 104.165.200 | 36.470.000 | 5.512.000 | - | 56,57 | 52,08 | 48,63 | 3,15 | | |
| Peningkatan Sarana dan Prasarana di Kawasan Transmigrasi | - | 77.500.000 | - | - | - | - | 35.259.145 | - | - | - | - | 45,50 | - | - | - | | |
| Pembinaan Penyelesaian Masalah Pertanahan Transmigrasi | - | 40.000.000 | - | - | - | - | 20.864.465 | - | - | - | - | 52,16 | - | - | - | | |
| Program Pengembangan Museum Transmigrasi | 565.382.400 | 272.170.000 | 375.000.000 | 75.000.000 | 300.000.000 | 559.846.600 | 121.349.800 | 147.975.000 | 67.000.000 | 34.973.080 | 99,02 | 44,59 | 39,46 | 89,33 | 11,66 | (46.94) | (181.08) |
| menjadi Pusat Layanan Informasi, Edukasi dan Sejarah Ketransmigrasian | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pelestarian dan Pengelolaan Kekayaan Budaya benda bersejarah bercorak transmigrasi | 149.325.000 | 69.900.000 | 125.000.000 | 75.000.000 | 100.000.000 | 146.652.400 | 33.426.200 | 62.800.000 | 67.000.000 | 25.401.800 | 98,21 | 47,82 | 50,24 | 89,33 | 25,40 | | |
| Peningkatan Layanan Publikasi Museum Ketransmigrasian | 196.172.400 | 66.500.000 | 125.000.000 | - | 100.000.000 | 193.436.200 | 43.953.600 | 31.505.000 | - | 3.094.500 | 98,61 | 66,10 | 25,20 | - | 3,09 | | |
| Peningkatan Fasilitas Museum Ketransmigrasian | 219.885.000 | 135.770.000 | 125.000.000 | - | 100.000.000 | 219.758.000 | 43.970.000 | 53.670.000 | - | 6.476.780 | 99,94 | 32,39 | 42,94 | - | 6,48 | | |
| Program Pengembangan KTM | 249.516.000 | 221.617.200 | 250.000.000 | 50.000.000 | 200.000.000 | 225.220.000 | 128.890.900 | 174.620.300 | 4.400.000 | 4.000.000 | 90,26 | 58,16 | 69,85 | 8,80 | 2,00 | (19.84) | (99.64) |
| Pembinaan dan pengembangan usaha kemitraan di kawasan KTM | - | 79.717.200 | 150.000.000 | 25.000.000 | 100.000.000 | - | 76.837.900 | 82.497.000 | 1.150.000 | 3.000.000 | - | 96,39 | 55,00 | 4,60 | 3,00 | | |

| Pembinaan dan Peningkatan Kapasitas SDM di Kawasan KTM | - | 94.400.000 | - | - | - | - | 42.271.000 | - | - | - | - | 44,78 | - | - | - | | |
|---|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|---------|
| Peningkatan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana di Kawasan KTM | - | 47.500.000 | 100.000.000 | 25.000.000 | 100.000.000 | - | 9.782.000 | 92.123.300 | 3.250.000 | 1.000.000 | - | 20,59 | 92,12 | 13,00 | 1,00 | | |
| Pengembangan Usaha Ekonomi Kemitraan dan Peningkatan Kapasitas SDM serta Evaluasi Kondisi Sarana dan Prasarana di Lingkungan Kawasan Transmigrasi Tulang Bawang dan Way Kanan | 249.516.000 | - | - | - | | 225.220.000 | | | - | - | 90,26 | - | - | - | - | | |
| TOTAL | 9.931.177.150 | 21.118.458.300 | 8.100.000.000 | 4.856.700.000 | 9.907.916.000 | 9.094.030.738 | 8.452.233.019 | 5.445.611.097 | 4.282.071.110 | 2.787.815.196 | 91,57 | 40,02 | 67,23 | 88,17 | 28,14 | (0.23) | (22.79) |

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Tantangan yang dialami Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah menyediakan akses terhadap upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja agar angkatan kerja dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja. Jika angkatan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, maka akan menciptakan pengangguran. Angkatan kerja yang besar berpotensi menciptakan pengangguran yang besar pula. Dampaknya adalah dengan adanya angkatan kerja yang besar tersedia sumber daya manusia yang melimpah pada usia yang masih produktif. Tenaga kerja sebagai motor penggerak ekonomi wilayah, memiliki arti bahwa seandainya pembangunan Provinsi Lampung terus tumbuh positif maka harus didukung oleh ketersedian tenaga kerja secara kontiniu.

Provinsi Lampung mengalami pertumbuhan jumlah angkatan kerjayang cukup besar, dimana pada Tahun 2018 angkatan kerja berjumlah 4.232.066 orang, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 69.66% dengan jumlah penduduk yang bekerja di Provinsi Lampung pada tahun 2018 sebesar 4.060.377 orang dengan tingkat pengangguran terbuka sekitar 4.06% atau sebesar 171.689 orang.

Dengan besarnya jumlah angkatan kerja menimbulkan dua sisi dampak yang harus diperhatikan. Dampak yang pertama adalah tantangan untuk mengisi kesempatan kerja. Angkatan kerja yang masuk pasar kerja harus memiliki keterampilan yang memadai, baik sebagai pekerja/buruh maupun sebagai pekerja mandiri dan pekerja mandiri plus. Menjadi pekerja di perusahaan atau berwirausaha masing-masing memiliki tantangan yang unik karena bidang garapan yang berbeda. Bekerja di perusahaan lebih diutamakan kemampuan hardskill dengan situasi dan kondisi yang dihadapi sama setiap hari. Setiap pekerja sudah jelas bagian pekerjaannya dan relatif berada di tempat yang statis untuk jangka waktu panjang. Oleh karena itu, pekerja di perusahaan harus menghadapi situasi bekerja mekanis. Sementara itu berwirausaha lebih menonjolkan kemampuan soft skill karena situasi pekerjaan yang memungkinkan seorang wirausaha menghadapi tantangan yang berbeda setiap hari. Banyak wirausaha

yang memiliki latar belakang akademis berbeda dengan dunia usaha yang digelutinya. Hal ini berarti bahwa menjadi wirausaha tidak bekerja secara mekanis.

Meskipun pekerja di perusahaan bekerja mekanis, namun adakalanya pekerjaan kurang sesuai dengan bekal ilmu formal di bangku sekolah. Keterampilan pekerja harus selalu ditingkatkan sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi. Dari kondisi tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa meski tantangan yang dihadapi oleh angkatan kerja agar dapat diserap pasar kerja berbeda-beda, namun bermuara pada satu kebutuhan, yaitu peningkatan kompetensi tenaga kerja. Bagi pencari kerja ataupun pekerja, bekal dari bangku sekolah saja kadang tidak cukup untuk memenuhi permintaan penyedia kerja. Apalagi jika dihadapkan pada kenyataan bahwa pasar kerja di Provinsi Lampung terbuka bagi siapapun, sehingga mereka harus berkompetisi dengan pencari kerja atau pekerja dari luar Provinsi Lampung yang ingin masuk ke daerah Lampung. Demikian juga dengan angkatan kerja yang hendak menjadi pekerja mandiri diperlukan bekal khusus agar tumbuh dan berkembang menjadi wirausaha yang sukses.

Tugas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sesuai tugas pokok dan fungsinya adalah menyediakan akses terhadap upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja agar angkatan kerja dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja. Jika angkatan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, maka akan menciptakan pengangguran. Angkatan kerja besar berpotensi menciptakan pengangguran yang besar pula.

Dampak yang kedua adalah dengan adanya angkatan kerja yang besar akan menyediakan sumber daya manusia yang melimpah pada usia masih produktif. Tenaga kerja sebagai motor penggerak ekonomi wilayah, memiliki arti bahwa seandainya pembangunan Provinsi Lampung terus tumbuh positif maka harus didukung oleh ketersedian tenaga kerja secara kontinue.

Untuk melaksanakan pembangunan bidang ketenagakerjaan diprioritaskan pada peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, yang dilakukan melalui: (1) Peningkatan sarana, prasarana dan kurikulum pelatihan tenaga kerja yang berbasis peluang kerja dan potensi lokal serta kewirausahaan dan (2) Peningkatan hubungan

industrial yang harmonis melalui pemantapan unsur tripartit untuk menciptakan peningkatan produktivitas, kualitas dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung adalah berpedoman merupakan perencanaanyang disusun berdasarkan kondisi lingkungan dan perubahan yangterjadi melalui suatu analisis terhadap lingkungan, baikinternal maupun eksternaldengan mempertimbangkan karakteristik Dinas. Sebagaimana diketahui bahwa untukmencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh kondisilingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal.Kondisi lingkungan tersebut akan memberikan kekuatan dan kelemahan bagiorganisasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi jalannyaorganisasi dalam bentuk peluang dan ancaman. Apabila kondisi lingkungan tersebuttidak bisa dikenali dan diidentifikasi secara baik oleh organisasi, maka akan berakibatfatal terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Oleh karena pengaruh dan akibat yang ditimbulkan begitu besar, maka menjadipenting bagi pimpinan organisasi dan segenap jajarannnya untuk secara intens memantau dan mengikuti perubahan di lingkungan yang terjadi. Hal ini perlu diupayakan agar organisasi mampu menjawab setiap perubahan yang menjadi ancaman/tantangan organisasi. Dengan demikian, organisasi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung akan tetap eksis dan mampu mencapai tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan secara optimal di Provinsi Lampung. Analisis lingkungan yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode "Analisis SWOT" (Strenghts, Weakness, Opportunities, Threats). Analisis SWOT ini secara efektif sangat membantu Dinas dengan melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal. Adapun empat unsur strenghts, weakness, oppurtunities, threats yang terangkum dalam lingkungan internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dapat diidentifikasi sebagai berikut :

2.4.1. LINGKUNGAN INTERNAL

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional dan daerah, yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha yang produktif dan berkelanjutan, sehingga setiap angkatan kerja/pencari kerja dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Harapan ini diperkirakan akan dapat memperkecil jumlah penganggur dan setengah penganggur pada tingkatan yang wajar. Sehubungan dengan itu maka kondisi ketenagakerjaan sangat terkait dengan keadaan ekonomi, bila menurunnya kemampuan daya beli masyarakat serta kelesuan dunia usaha dari sisi ketenagakerjaan, berdampak pada pemutusan hubungan kerja dan pengangguran yang semakin meningkat dan meluas. Demikian pula halnya dengan hak dan perlindungan tenaga kerja belum terwujud, sehingga jumlah penduduk miskin yang semakin meningkat dan derajat kesehatan masyarakat juga menurun drastis.

Faktor-faktor lingkungan internal adalah segala sesuatu yang ada didalam organisasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi. Faktor lingkungan internal terdiri dari aspek operasional yangmeliputi sistem dan prosedur kerja, fungsi manajemen, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, keuangan serta teknologi yang diperlukan dan dimiliki oleh Dinas. Faktor internal akan memberikan kekuatan (strengths) dan kelemahan (weakness) pada organisasi.

Adapun hasil identifikasi faktor internal di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

a. Kekuatan (Strengths)

 Tersedianya Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung, yang memberikan kewenangan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;

- 2. Tersedianya dokumen RPJMD Provinsi Lampung Tahun 2019-2024;
- 3. Tersedianya Dukungan Anggaran dari dana APBD maupun APBN;
- 4. Tersedianya SDM yang memadai dan SOP layanan;
- 5. Tersedianya sarana dan prasarana pelayanan publik yang memadai;
- 6. Tersedianya Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan;
- 7. Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan secara sinergi;
- 8. Tersedianya data yang menunjang kegiatan;

b. Kelemahan (Weakness)

- Masih adanya kesenjangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dengan teknologi yang berkembang
- 2. Kurang profesional dan optimal penguasaan personil organisasi;
- 3. Masih belum kuatnya komitmen personil terhadap Dinas;
- 4. Kurang tertibnya pengelolaan administrasi anggaran;
- 5. Kurang optimalnya pengelolaan sarana dan prasarana;
- 6. Belum optimalnya dukungan dana dengan sarana dan prasarana yangmemadai;
- 7. Kurang terpadunya pengelolaan data dan informasi;
- 8. Masih kurangnya tenaga teknis dan fungsional (proses regenerasi belum berjalan dengan baik);
- 9. Masih adanya ketimpangan dalam beban tugas / kerja dan tumpang tindih (*over lap*) dalam penerapan tupoksi antar unit kerja;
- 10. Masih belum optimalnya sistem komunikasi dan koordinasi hubungan internal antar personal, Seksi dan Bidang;

2.4.2. LINGKUNGAN EKSTERNAL

Merupakan faktor–faktor di luar Organisasi yang secara langsung maupun tidak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

langsung dapat mempengaruhi kemampuan organisasi yangmeliputi aspek ekonomi, sosial budaya, keamanan dan teknologi. Faktor eksternal inilah yang akan memberikan "peluang" (opportunities) tapi juga memunculkan "tantangan" (threats). Adapun faktor eksternal Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dapat di identifikasi sebagai berikut:

a. Peluang (Opportunities)

- Adanya dukungan politis dari Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dan DPRD;
- 2. Pemberdayaan sumber daya manusia yang banyak (Penduduk, Angkatan Kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja).
- 3. Adanya dukungan lintas sektoral, LSM serta peran serta masyarakat dalam pelaksanaan program;
- 4. Hubungan industrial yang cukup kondusif, tanpa gejolak ketenagakerjaan yang berarti;
- Hubungan dan interaksi dengan Perguruan Tinggi Negeri/PerguruanTinggi Swasta dan Pakar/Ahli;
- 6. Makin dinamisnya perkembangan pelayanan publik (antar kerja) oleh swasta;
- 7. Kebijakan pusat dan daerah saling mendukung dan menunjang;
- 8. Forum-forum koordinasi, Workshop dan mediasi yang menjembatani dengan baik, antara Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dengan pelaku, masyarakat, pekerja dan serikat buruh;
- 9. Diterapkannya ACFTA pada tahun 2015 membuka peluang tenaga kerja

b. Ancaman (Threats)

- 1. Tingginya angka pengangguran;
- 2. Krisis Global;
- 3. Kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas;
- 4. Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja;

- 5. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja;
- 6. Kurangnya koordinasi antar lembaga;
- 7. Masih adanya calo tenaga kerja yang berkeliaran dan masih rendahnyakesadaran masyarakat terhadap mekanisme antar kerja dan proseduryang benar dengan ditandai banyaknya kasus PMI illegal;
- 8. Makin kritisnya masyarakat dan tingginya tuntutan terhadap pelayanan.
- Diterapkannya ACFTA sejak tahun 2015, disamping menjadi peluang juga sebagai ancaman yaitu masuknya tenaga kerja asing ke dalam pasar kerja Provinsi Lampung.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala aspek yang mempunyai ikaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannyapun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula. Masalah yang sedang dihadapi Provinsi Lampung pada dalam bidang ketenagakerjaan adalah tingginya penganggur terbuka dan setengah penganggur. Disamping masalah pengangguran terbuka yang berpengaruh langsung terhadap kemiskinan, Provinsi Lampung juga dihadapkan dengan masalah setengah penganggur yang tinggi. Setengah Penganggur yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Seandainya masalah pengangguran ini berlanjut dan terus meningkat tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap proses pembangunan di Provinsi Lampung. Apabila dilihat dari karakteristiknya, penganggur di Provinsi Lampung

memiliki karakteristik yang unik. Hal tersebut karena justru muncul angka pengangguran terdidik yang cukup tinggi.

Yang dimaksud pengangguran terdidik sendiri adalah mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan. Yang memperihatinkan, jumlah pengangguran terdidik tersebut terus meningkat dari tahun ketahun. Permasalahan inilah yang kemudian perlu mendapat perhatian yang lebih, sebab memerlukan upaya penanganan yang kompleks. Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan juga menjadi bagian dari pembangunan daerah yang memiliki peran sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas, khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan baik daerah maupun nasional. Keberhasilan pembangunan di bidang ketenagakerjaan ini akan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan perekonomian suatu daerah karena tenaga kerja menjadi salah satu faktor produksi yang memiliki peran sentral dalam menggerakan aktivitas perekonomian. Provinsi Lampung juga menjadi lahan yang subur bagi tumbuh dan berkembangnya Lembaga Pelatihan Keria (LPK) swasta, dengan berbagai program pelatihan ketrampilan/kejuruan antara lain : perhotelan, pariwisata, komputer,otomotif, dan sebagainya diluar Balai Latihan Kerja (BLK) milik Pemerintah Provinsi Lampung maupun kabupaten.

Tabel 3.1. Tingkat Pengangguran Tebuka di Provinsi Lampung Tahun 2015-2018

| | | TAHUN | | | | | | | |
|---|-------|-------|------|------|--|--|--|--|--|
| Tingkat Pendidikan | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | | | | | |
| <sd< td=""><td>1,87</td><td>2,55</td><td>1.81</td><td>2,13</td></sd<> | 1,87 | 2,55 | 1.81 | 2,13 | | | | | |
| SMTP | 4,38 | 4,43 | 3,95 | 2,93 | | | | | |
| SMTA | 11,41 | 8,84 | 8,55 | 7,86 | | | | | |
| SMTA Kejuruan | 10,56 | 8,05 | 9,40 | 7,44 | | | | | |
| DIPLOMA I/II/III | 6,15 | 8,15 | 7,60 | 2,44 | | | | | |
| UNIVERSITAS | 7,21 | 3,69 | 3,82 | 5,84 | | | | | |
| JUMLAH | 5,14 | 4,62 | 4,33 | 4,06 | | | | | |

3.1.1. Kondisi Ketenagakerjaan

Provinsi Lampung sedang dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan yaitu masalah penganggur terbuka dan setengah penganggur yang semakin banyak. Penganggur terbuka yaitu golongan angkatan kerja yang betul-betul tidak mendapatkan pekerjaan karena pendidikan dan ketrampilan yang tidak memadai. Sedangkan setengah penganggur yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena ketiadaan lapangan kerja atau pekerjaan. Dengan bertambahnya kesempatan kerja baru yang tidak sebanding dengan banyaknya pertambahan angkatan kerja (AK) mengakibatkan jumlah penganggur terbuka semakin besar jumlahnya. Pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Apabila permasalahan ini tidak segera diatasi maka tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap proses pembangunan di Daerah Provinsi Lampung. Masalah ketenagakerjaan yang perlu mendapat perhatian lebih saat ini yaitu besarnya angka pengangguran terdidik. Yang dimaksud dengan pengangguran terdidik adalah mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan. Mereka ini sebetulnya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup, namun tidak terserap oleh pasar kerja karena kualifikasi yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan jumlah pengangguran terdidik ini dari tahun ke tahun cenderung meningkat. Untuk mengatasi masalah pengangguran yang semakin banyak dan kompleks diperlukan berbagai upaya dari berbagai pihak terkait termasuk pemerintah, swasta dan lembaga swadaya masyarakat. Ada banyak hal yang dapat dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran diantaranya adalah meningkatkan kinerja pengantar kerja, meningkatkan kualitas pencari kerja dan penciptaan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan yang tepat,

menyusun perangkat peraturan ketenagakerjaan yang memadai dan lain-lain. Untuk mengurangi pengangguran pada umumnya dan pengangguran terdidik pada khususnya adalah dengan pelatihan kewirausahaan untuk menumbuhkan enterpreneurship atau kewirausahaan sebagai langkah untuk pemberdayaan angkatan kerja, sehingga tercipta lapangan kerja bagi diri sendiri dan orang lain. Adapun program-program yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung tekait dalam mengatasi masalah pengangguran ini antara lain Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Pembinaan Pelatihan, Standarisasi dan Pemagangan serta Program Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja.

Permasalahan utama yang dihadapi dalam upaya pengembangan ketenagakerjaan antara lain adalah :

- a. Pada masa sebelum bekerja:
 - Kualitas tenaga kerja masih rendah,
 - Persebaran tenaga kerja yang tidak merata,
 - Tingginya tingkat pengangguran terbuka usia muda dengan pendidikan SMA ke bawah,
 - Rendahnya akses terhadap lapangan kerja.
- b. Pada masa selama bekerja:
 - Produktivitas tenaga kerja masih rendah,
 - Hubungan Industrial belum kondusif,
 - Kesejahteraan pekerja / buruh masih rendah,
 - Perlindungan tenaga kerja masih rendah.
- c. pada masa setelah bekerja:
 - Peluang untuk bekerja kembali terbatas,
 - Minat untuk berwirausaha setelah bekerja rendah,
 - Fasilitasi purna tenaga kerja terbatas.

Upaya untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan antara lain dengan menyusun Kebijakan Program Prioritas Ketenagakerjaan untuk mencapai :

- 1. Peningkatan daya saing tenaga kerja,
- 2. Pendukungan penciptaan kesempatan kerja bagi masyarakat penganggur,
- Peningkatan penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian, industri, perdagangan dan jasa dan mendukung penciptaan kesempatan kerja melalui wirausaha baru
- 4. Perluasan kesempatan kerja, peningkatan pelayanan kesempatan kerja dan pelayanan informasi bursa kerja,
- 5. Membina sarana hubungan industrial,
- 6. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh,
- 7. Peningkatan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan serta bantuan hukum bagi tenaga kerja,
- 8. Meningkatkan pembinaan dan fasilitasi purna tenaga kerja,
- 9. Peningkatan dan pengembangan kemampuan serta keterampilan wirausaha muda,

3.1.2 Kondisi Hubungan Industrial

Pemahaman dan pelaksanaan Hubungan Industrial yang mantap dan dinamis dalam rangka mensejahterakan tenaga kerja di perusahaan masih belum sepenuhnya dilaksanakan baik oleh pengusaha maupun tenaga kerja sehingga masih sering kita jumpai adanya masalah-masalah perselisihan ketenagakerjaan di Perusahaan yang berakibat fatal yaitu terjadinya pemutusan hubungan kerja. Sehubungan dengan itu perlu adanya pembinaan-pembinaan rutin dan berkelanjutan baik terhadap tenaga kerja/ Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan pengusaha serta peningkatan kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan dan Mediator Hubungan Industrial baik ditingkat Provinsi maupun di tingkat Kabupaten/kota. Adapun Program yang akan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja di Provinsi Lampung terkait permasalahan hubungan Industrial ini adalah melalui Program-program Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial,

dan Pengujian Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja, Program Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan.

Tabel 3.1.2. Pemetaan Permasalahan untuk Menentukan Perioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

| NO | Masalah Pokok | Masalah | Akar Masalah |
|----|----------------------------------|---|---|
| 1 | Tingginya % Tingkat Pengangguran | Rendahnya Penyerapan Tenaga Kerja | Terbatasnya Lapangan Kerja Rendahnya Tingkat Kompotensi Tenaga Kerja |
| | | Rendahnya tingkat perlindungan dan kesejahteraan pekerja | Rendahnya tingkat upah pekerja Rendahnya Produktivitas tenaga Kerja |

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

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu/aspek yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannyapun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan. Seluruh upaya tersebut, yang terkait dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, secara menyeluruh harus mencakup perluasan kesempatan kerja pembinaan angkatan kerja dan

peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Sehingga diharapkan permasalahan ketenagakerjaan yang ada dapat teratasi. Isu strategis untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Lampung adalah:

- 1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan,standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas
- 2. Meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
- 3. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan
- 4. Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja
- 5. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan

Visi pembangunan untuk periode 2019-2024 sesungguhnya merupakan bagian dari kerangka pembangunan jangka panjang dan kelanjutan dari pembangunan lima tahun sebelumnya yang meletakan utama konsep janji kerja Gubernur Lampung. Masyarakat Lampung harus diperankan menjadi "Subyek Utama" dalam pembangunan daerah dan dalam pembangunan kesejahteraannya. Pemerintah Provinsi Lampung juga harus membenahi kualitas birokrasi dan membangun sinergi dengan kabupaten/kota, instansi vertikal dan dunia usaha. Pembangunan juga hanya dapat terwujud jika didukung adanya rasa aman dan tenteram bagi masyarakat dan investor, didukung sarana dan prasarana pelayanan publik yang baik dan merata. Melalui prasyarat tersebut, maka Lampung dapat tumbuh menjadi daerah yang maju dengan masyarakatnya yang cerdas (berbudaya) dan berdaya saing sehingga kesejahteraan dan kemakmuran bersama dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, mengacu pada Visi pembangunan Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 yang telah ditetapkan dalam Perda Provinsi Lampung Nomor 13 Tahun 2019, serta mencermati potensi dan permasalahan Provinsi Lampung, Gubernur Lampung pada periode masa 2019-2024 adalah:

"RAKYAT LAMPUNG BERJAYA"

Visi tersebut dijabarkan dalam 6 (enam) Misi, diantara 6 (enam) misi yang terkait dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung adalah : Misi Ketiga"Meningkatkan kualitas SDM, Mengupayakan Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Penyandang Disabilitas".

Terkait dengan Visi diatas dilatarbelakangi Tema yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan melanjutkan pembangunan ekonomi untuk mengurangi kemiskinan dengan prioritas meningkatkan nilai tambah Produk Unggulan untuk Mengurangi Kemiskinan dan ketimpanganyang tertuang dalam Janji kerja Gubernur Lampung. Terkait dengan Untuk mendukung Misi tersebut tertuang dalam komitmen yang terkait dengan Dinas Tenaga Keja Provinsi Lampung adalah:

- a. Anak muda berjaya:
 - Menggalakkan "gerakanan malu menganggur di kalangan muda"
 - Mencetak wirausaha muda

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai suatu lembaga yang harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi lembaga latihan swasta serta sertifikasi kemampuan. Sehingga tenaga-tenaga tersebut diatas dapat berdaya saing tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasional/internasional. Kemudian mampu berperan sebagai fasilitator dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undang ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan ketenagakerjaan, memfasilitasi penetapan

upah minimum kota, serta memberikan perlindungan kesehatan, keselamatan, terhadap pekerja dan pengusaha, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja, melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial bagi tenaga kerja, perumusan dan penyusunan UMK, serta peningkatan penegakkan hukum ketenagakerjaan..

Dalam Bidang Pelayanan Dinas Tenaga Kerja harus meningkatkan pelayanan prima dalam upaya mengimplementasikan Good Governance. Upaya meningkatkan kualitas good governance memerlukan proses pembelajaran yang panjang karena menyangkut perubahan perilaku, sikap, kepercayaan dan nilai-nilai masing-masing individu dalam masyarakat. Pembelajaran dimaksudkan sebagai suatu proses dimana individu-individu mendapatkan pengetahuan baru dan wawasan baru, guna merubah perilaku dan tindak tanduknya dalam peningkatan kualitas SDM.

Untuk merealisasikan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam lima tahun ke depan serta sasaran yang akan dicapai pada RPJMD Tahun 2019-2024, maka untuk mendukungnya yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

- (1) Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja yang berarti bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja, baik secara langsung berupa pelatihan dan pemagangan yang langsung dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, ataupun tidak langsung melalui pembinaan terhadap lembagalembaga latihan swasta, akreditasi, dan sertifikasi keahlian, sehingga tenaga kerja tersebut di atas mempunyai daya saing tinggi sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.
- (2) Peningkatan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja dimana Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung harus dapat memfasilitasi pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja untuk memperoleh informasi kesempatan kerja melalui bursa kerja terpadu/job fair, bursa kerja khusus, bursa kerja on-line

maupun melalui program atau kegiatan yang orientasinya untuk memberikan informasi kerja kepada masyarakat dan informasi calon tenaga kerja kepada calon pengguna tenaga kerja. Begitupun perluasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai macam program/kegiatan, seperti penciptaan wirausaha baru, penerapan dan pemanduan teknologi padat karya (PP-TPK), untuk penanganan tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan atau ter-PHK melalui kegiatan padat karya produktif (PKP), dan pemberian kerja sementara.

(3) Peningkatan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial diman Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung harus dapat berperan sebagai fasilitator di dalam perwujudan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, melalui berbagai program dan kegiatan pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undangan ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan hubungan industrial, serta mengkoordinasikan dan membantu memfasilitasi Penetapan Upah Minimum Provinsi. Juga harus berperan dalam fungsi perlindungan tenaga kerja baik terhadap hak-hak pekerja, kesehatan maupun keselamatannya. Begitu pula harus dapat melindungi kepentingan pengusaha dari intervensi/campur tangan pihak ketiga yang dapat merusak hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas khususnya pada aspek dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi,

politik dan sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidangketenagakerjaan.

Tema pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penguatan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saingtenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta memperluas kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) tengah menyusun rencana strategis (renstra) ketenagakerjaan tahun 2020-2024. Penyusunan renstra ini diharapkan dapat memetakan apa saja yang perlu dilakukan Kemnaker. Hal ini sesuai target yang sudah disepakati untuk menjadi indikator kinerja Kemnaker ke depan. "Penyusunan renstra secara komprehensif ini diharapkan bisa memberi manfaat dan membangun komitmen bagaimana menyusun perencanaan ke depan lebih baik". Delapan arah kebijakan Renstra Kemnaker pada 2020-2024. Rinciannya adalah sebagai berikut:

- (1) mengembangkan pasar kerja terbuka bagi sektor-sektor pekerjaan yang bernilai tambah tinggi.
- (2) meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang adaptif terhadap teknologi, khususnya bagi millenial (pendidikan vokasi) dan soft skills,"
- (3) pengembangan pusat-pusat pelatihan ketenagakerjaan (lembaga kursus/komunitas) bagi kelompok berpendidikan rendah.
- (4) mengembangkan informasi pasar kerja yang terbuka serta menjangkau seluruh daerah serta potensi "demand" tenaga kerja
- (5) menguatkan relevansi dunia pendidikan dan dunia kerja, baik dari kurikulum, pendidik, sarana dan prasarana, metode pembelajaran, hingga sertifikasi keahlian (SKKNI).
- (6) meningkatkan kualitas pekerja migran Indonesia pada bidang dan keahlian tertentu serta pengembangan pasar baru PMI di luar negeri.

- (7) peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan industrial untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang baik.
- (8) peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan untuk meningkatkan iklim ketenagakerjaan yang baik Peningkatakan WLK Sementara itu, terkait kewajiban perusahaan untuk wajib lapor ketenagakerjaan (WLK) secara online, terjadi peningkatan signifikan terhadap jumlah perusahaan yang wajib lapor ke dalam sistem ketenagakerjaan. Data perusahaan yang melapor (menampilkan data mendasar identitas ketenagakerjaan di perusahaan dan menjadi obyek awal ketenagakerjaan) notabene merupakan database ketenagakerjaan yang melingkupi data-data Binalattas, Binapenta PKK, PHI Jamsos dan Pengawasan K3. "Dari data tersebut sangat membantu Kemnaker dan stakeholder perusahaan untuk mendapatkan akses layanan yang baik untuk ketenagakerjaan".

Dengan demikian kebijakan bidang ketenagakerjaan di Pemda Provinsi Lampung khususnya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung telah sejalan dengan kebijakan bidang ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan HidupStrategis

Dalam kerangka pengembangan wilayah dengan memperhatikan potensi konflik keruangan maka kebijakan penataan ruang sangat diperlukan. Pengembangan wilayah sendiri ditujukan untuk menyerasikan dan mensinkronisasikan berbagai kegiatan pembangunan sektor dan wilayah. Permasalahan umum dalam pengembangan wilayah yang masih ditemukan antara lain:

- 1. Kesenjangan dalam dan antar wilayah
- 2. Keterbatasan akses ke kawasan terpencil atau tertinggal
- 3. Sistem pembangunan yang masih sentralistik dan sektoral
- 4. Lemahnya keterpaduan program yang berbeda sumber pendanaannya

- 5. Belum efektifnya pemanfaatan rencana tata ruang sebagai alat keterpaduan pembangunan wilayah
- 6. Pengelolaan pembangunan di daerah belum optimal dalam menunjang upaya pengembangan wilayah
- 7. Terakumulasinya modal di kawasan perkotaan.

Berdasarkan telaahan dokumen tersebut, tidak ada keterkaitan erat/langsung dengan RTRW maupun KLHS dalam pengembangan bidang ketenagakerjaan..

3.4.1. Implikasi SDGs dengan pembangunan ketenagakerjaan

SDGs (Sustanable Depelovment Goals) yang merupakan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan merupakan kesepakatan pembangunan global. Dengan mengusung tema "Mengubah Dunia Kita: Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan", SDGs yang berisi 17 Tujuan dan 169 Target merupakan rencana aksi global untuk 15 tahun ke depan (berlaku sejak 2016 hingga 2030), guna mengakhiri kemiskinan, mengurangi kesenjangan dan melindungi lingkungan. SDGs berlaku bagi seluruh negara (universal), sehingga seluruh negara tanpa kecuali negara maju memiliki kewajiban moral untuk mencapai Tujuan dan Target SDGs

Tujuan SDGs yang terkait dengan pembangunan Ketenagakerjaan mengacu pada Goals 8 (delapan) yaitu " Mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semuanya" dengan terget sebagi berikut:

- 1. Mencapai level yang lebih tinggi untuk produktivitas ekonomi melalui disertifikasi, peningkatan mutu teknologi dan inovasi, termasuk melalui fokus terhadap sektor-sektor yang mempunyai nilai tambah lebih dan padat karya
- 2. Mendorong kebijakan yang berorientasi pembangunan yang mendukung aktivitasaktivitas produktif, penciptaan lapangan kerja, kewirausahaan, kreativitas dan

- inovasi, dan mendorong pembentukan dan pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah, termasuk melalui akses terhadap layanan pendanaan/permodalan
- 3. Pada tahun 2030, mencapai ketenagakerjaan secara penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi seluruh perempuan dan laki-laki, termasuk untuk kaum muda dan orang dengan disabilitas, juga kesetaraan upah bagi pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama
- 4. Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja, tidak berpendidikan atau terlatih
- 5. Mengambil langkah-langkah segera dan efektif untuk mengentaskan kerja paksa, mengakhiri perbudakan modern dan perdagangan manusia dan menegakkan larangan dan eliminasi bentuk terburuk dari tenaga kerja anak, termasuk perekrutan dan pemanfaatan serdadu anak, dan pada tahun 2025 mengakhiri segala bentuk tenaga kerja anak
- 6. Melindungi hak-hak pekerja dan mendukung lingkungan kerja yang aman bagi seluruh pekerja, khususnya bagi perempuan buruh migran, dan pekerja dalam situasi genting
- 7. Pada tahun 2030, merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung turisme yang berkelanjutan yang dapat menciptakan lapangan kerja sekaligus mendukung budaya dan produk lokal

Implementasikan dalam program-program yang dibuat dalam dokumen perencanaan bidang ketenagakerjaan sebagian telah mengarah terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan pada tingkat provinsi Lampung, dengan demikian kebijakan bidang ketenagakerjaan di Pemda Provinsi searah atau mempunyai implikasi dengan tujuan SDGs.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu/ aspek yang mempunyai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

kaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannya membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensipula.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan. Seluruh upaya tersebut, yang terkait dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, secara menyeluruh harus mencakup perluasan kesempatan kerja, pembinaan angkatan kerja dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Sehingga diharapkan permasalahan ketenagakerjaan yang ada dapat teratasi. Isu-isu strategis untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Lampung adalah:

- a. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas
- b. Meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
- c. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan
- d. Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenagakerja

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PerangkatDaerah

4.1.1. Tujuan

Tujuan rencana strategis yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam kurun waktu 5 (lima) tahun adalah "Mengurangi Kemiskinan dan Memperluas Kesempatan Kerja dengan indikator sasarannya menurunnya tingkat pengangguran terbuka"

4.1.2. Sasaran Jangka MenengahOPD

- 1. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja
- Meningkatnya Tenaga Kerja yang masuk program perlindungan jaminan sosial ktenagakerjaan

Tabel 4.1.1. Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran dan Target Sasaran Tahun 2020-2024

| | | INDI | | INDIKATOR | | TAR | GET SAS | ARAN | |
|----|--------|-----------------|---------|--------------------------------|------|------|---------|------|------|
| NO | TUJUAN | KATOR TUJUAN | SASARAN | KINERJA SASARAN/I KU OPD | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |

| 1 | Meningkat nya penyerapa n tenaga kerja | Tingkat Pengang guran Terbuka (Persen) | 1 | Meningkat nya penem patan tenaga kerja | Persen tase pencari kerja yang mendapat pelayanan Penempat an | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 |
|---|--|--|---|---|---|----|----|----|----|----|
| | | | 2 | Meningkat nya Tenaga Kerja yang masuk program perlindung an Jaminan Sosial Ketenaga kerjaan | Persen tase tenaga kerja di perusaha an yang masuk progam perlindu ngan jaminan sosial ketenaga kerjaan | 62 | 64 | 66 | 68 | 70 |

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan serangkaian upaya yang didasarkan pada potensi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan pembangunan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Secara konseptual, satu strategi dapat dikaitkan dengan satu sasaran atau sekelompok sasaran dengan kerangka logis. Sementara itu, arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan strategi agar lebih lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra.

Adapun Startegi dan Arah Kebijakan yang hendak dicapai Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam kurun waktu 5 tahun adalah sebagai berikut:

Tabel. 5.1. Tujuan, Sasaran. Strategi dan Arah Kebijakan

| VISI | | mpung Berjaya | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| ISI 3 | I 3 : Meningkatkan Kualitas SDM, Pengembangan Upaya Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan, dan Penyandang Disabilitas". | | | | | | | | | | | | | | |
| NO | TUJUAN | ISSU STRATEGIS | STRATEGI | ARAH KEBIJAKAN | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | |
| 1 | Tingkat Penganggur an Terbuka (Persen) | Terbatasnya Kesempatan Kerja dan Peluang Usaha | Meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja lokal melalui | 1 Penyediaan latihan kerja, sertifikasi kompetensi, serta program magang | | | | | | | | | | | |

| yang menyebabkan pertambahan pengangguran • Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana- prasarana pelatihan | pendidikan kejuruan, latihan kerja, sertifikasi kompetensi, serta program magang | | melalui pendidikan kejuruan |
|---|---|---|---|
| Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal Lemahnya perlindungan dan pengawasan kerja terhadap tenaga kerja | Melaksanakan upaya untuk menghapuskan kekerasan dalam rumah tangga, eksploitasi pekerja dibawah umur (anak), perdagangan perempuan (women trafficking), dan menjamin hak-hak perempuan dalam bidang ketenagakerjaan | 1 | Perlindungan anak dan perempuan dalam bidang ketenagakerjaan. |

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kineja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif. Adapun penyajiannya menggunakan Tabel berikut ini.

| | | | | | | | | | PI | ROGRAM/KEGIATAN | | | PROGRAM/KEGIATAN | | | | | | | | | | | |
|--|--|-------------|--|--|---------------------|--------|----|---------------|-----|-----------------|------------|-------------------|------------------|---------------|-----|---------------|-------|----------------|--|-------------------------------|--|--|--|--|
| TUJUAN | SASARAN | K O D | | INDIKATOR | DATA CAPAI AN | SATUA | | | | | TARGET KIN | NERJA PROGRAM/KEG | GIATAN' | | | | KON | DISI AKHIR | OPD | LOKASI | | | | |
| | | E | PROGRAM/ KEGIATAN | PROGRAM/ KEGIATAN | TAHU N AWAL | N N | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | | | S | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | | | |
| Tingkat Pengang guran Terbuka | Meningk at kan Kesempa tan Kerja | | Program Peningkatan Kualitas dan Produktivi tas Tenaga Kerja | Persentase Tenaga Kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi yang ditempatkan | 55 | Persen | 60 | 3.975.000.000 | 65 | 4.700.700.000 | 70 | 6.350.000.000 | 75 | 7.325.000.000 | 80 | 8.400.000.000 | 80 | 30.750.700.000 | Dinas Tenag a Kerja Provin si Lampu ng | | | | | |
| | | | Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Bandar Lampung | Jumlah pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan berdaya saing | 256 | ORG | 88 | 1.000.000.000 | 288 | 1.050.700.000 | 304 | 1.250.000.000 | 320 | 1.400.000.000 | 336 | 1.600.000.000 | 1.336 | 6.300.700.000 | | Ban dar Lam pun g | | | | |
| | | | Pengembangan Layanan Informasi, Publikasi dan Promosi Lulusan Pelatihan BLK Bandar Lampung | Jumlah Lulusan BLK Lampung yang di Promosikan /Pasarkan | - | ORG | 88 | 100.000.000 | 288 | 150.000.000 | 304 | 200.000.000 | 320 | 250.000.000 | 336 | 300.000.000 | 1.336 | 1.000.000.000 | | Ban dar Lam pun g | | | | |

| Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Kalianda | Jumlah pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan berdaya saing | 156 | ORG | 80 | 600.000.000 | 256 | 700.000.000 | 272 | 1.150.000.000 | 304 | 1.250.000.000 | 320 | 1.400.000.000 | 1.232 | 5.100.000.000 | L. Sela tan, Pes awa rn, Prin |
|---|---|-----|-----|-----|-------------|-----|-------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-------|---------------|--|
| Pengembangan Layanan Informasi, Publikasi dan Promosi Lulusan Pelatihan BLK Kalianda | Jumlah Lulusan BLK Lampung yang di Promosikan /Pasarkan | 1 | ORG | 80 | 75.000.000 | 256 | 100.000.000 | 272 | 150.000.000 | 304 | 275.000.000 | 320 | 250.000.000 | 1.232 | 850.000.000 | gse wu, Pes bar, Tan gga mus |
| Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Metro | Jumlah pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan berdaya saing | 144 | ORG | 176 | 700.000.000 | 224 | 750.000.000 | 256 | 1.000.000.000 | 272 | 1.100.000.000 | 304 | 1.200.000.000 | 1.232 | 4.750.000.000 | Met ro, L. Ten gah, L. Tim ur |
| Pengembangan Layanan Informasi, Publikasi dan Promosi Lulusan Pelatihan BLK Metro | Jumlah Lulusan BLK Lampung yang di Promosikan /Pasarkan | | ORG | 176 | 75.000.000 | 224 | 100.000.000 | 256 | 125.000.000 | 272 | 150.000.000 | 304 | 200.000.000 | 1.232 | 650.000.000 | Met ro, L. Ten gah, L. Tim ur |
| Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Way Abung | Jumlah pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan berdaya saing | 144 | ORG | 128 | 500.000.000 | 192 | 625.000.000 | 224 | 800.000.000 | 256 | 900.000.000 | 272 | 1.000.000.000 | 1.072 | 3.825.000.000 | L. Uta ra, Wa y Kan an. |
| Pengembangan Layanan Informasi, Publikasi dan Promosi Lulusan Pelatihan BLK Way Abung | Jumlah Lulusan BLK Lampung yang di Promosikan /Pasarkan | - | ORG | 128 | 75.000.000 | 192 | 100.000.000 | 224 | 125.000.000 | 256 | 150.000.000 | 272 | 200.000.000 | 1.072 | 650.000.000 | T.B. Bar at, T, Baw ang, Me suji, L. Bar at |
| Pelatihan Pemagangan Tenaga Kerja | Jumlah Tenaga Kerja yang dimagangka n pada prsh dalam dan luar negeri | 80 | ORG | 100 | 250.000.000 | 120 | 350.000.000 | 130 | 500.000.000 | 140 | 600.000.000 | 150 | 800.000.000 | 640 | 2.500.000.000 | 15 Kab /kot a |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|----------|--------|-----|----------------------------|-----|------------------------------|-----|------------------------------|-----|---------------|-----------|------------------------------|-------|---------------|---------------------------------------|
| | Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Pelatihan Kerja | Jumlah SDM Lembaga Pelatihan Kerja yang mempunyai kompetensi | 30 | LPK | 35 | 150.000.000 | 40 | 200.000.000 | 45 | 250.000.000 | 60 | 300.000.000 | 150 | 350.000.000 | 330 | 1.250.000.000 | 15 Kab /kot a |
| | Pembinaan dan Pengembangan Kelembagaan Produktivitas Tenaga Kerja | Jumlah Lembaga Produktivita s yang dibentuk dan dikembangk an serta dibina | 10 | LMB | 10 | 100.000.000 | 30 | 150.000.000 | 30 | 250.000.000 | 40 | 300.000.000 | 50 | 350.000.000 | 160 | 1.150.000.000 | 15 Kab /kot a |
| | Pembinaan dan Pengembangan Kewirausahaan | Jumlah Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berwirausah aan | 75 | ORG | 120 | 250.000.000 | 200 | 300.000.000 | 200 | 350.000.000 | 250 | 400.000.000 | 300 | 450.000.000 | 1.070 | 1.750.000.000 | 15 Kab /kot a |
| | Pembinaan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja | Jumlah perusahaan yang diukur tingkat produktivitas nya | - | ORG | 20 | 100.000.000 | 40 | 125.000.000 | 40 | 200.000.000 | 50 | 250.000.000 | 60 | 300.000.000 | 210 | 975.000.000 | 15 Kab /kot a |
| | | | | ' | j , | 1 | 1 | 1 | | 1 | | | | 1 | | | i |
| | Pembinaan Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja | PersentaseT enaga Kerja yang mendapat layanan penempatan | 52 | Persen | 55 | 850.000.000 | 60 | 1.100.000.000 | 65 | 1.150.000.000 | 70 | 1.300.000.000 | 75 | 1.600.000.000 | 75 | 6.000.000.000 | 15 Kab /kot a |
| | Penempatan Perluasan | enaga Kerja yang mendapat layanan | 52 80 | Persen | 200 | 850.000.000 250.000.000 | 300 | 1.100.000.000 350.000.000 | 400 | 1.150.000.000 350.000.000 | 450 | 1.300.000.000 | 75 | 1.600.000.000 500.000.000 | 1.850 | 1.850.000.000 | Kab /kot |
| | Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja | enaga Kerja yang mendapat layanan penempatan Jumlah tenaga kerja dalam negeri yang mendapat pelayanan | | | | | | | | | | | | | | | Kab /kot a 15 Kab /kot |

| Meningk atnya Tenaga Kerja yang masuk program Perlindu ngan Jaminan | Pengembangan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | Persentase Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan | 50 | Persen | 55 | 489.976.000 | 60 | 700.000.000 | 65 | 850.000.000 | 70 | 1.000.000.000 | 75 | 1.200.000.000 | 75 | 4.239.976.000 | |
|--|---|--|----|-----------|-----|-------------|-----|-------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|------------------------|
| Sosial Ketenaga kerjaan | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Pembinaan dan Pengembangan Kapasitas organisasi pekerja, Pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial | Jumlah Organisasi Pekerja, Pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial yang terbentuk dan Terbina | 30 | PRSH | 50 | 150.000.000 | 65 | 200.000.000 | 75 | 250.000.000 | 100 | 300.000.000 | 120 | 400.000.000 | 410 | 1.300.000.000 | 15 Kab /kot a |
| | Pembinaan Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | Jumlah perusahaan melaksanaka n Syarakat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | 30 | PRSH | 50 | 239.976.000 | 65 | 350.000.000 | 75 | 400.000.000 | 100 | 450.000.000 | 120 | 500.000.000 | 410 | 1.939.976.000 | 15 Kab /kot a |
| | Pembinaan /Pencegahan Perselisihan dan penyelesaian Hubungan Industrial | Jumlah pekerja/peng usaha yang mendapat pembinaan Pencegahan dan penyelesaiaa n Perselisihan Hubungan Industrial | 10 | KASU S | 15 | 100.000.000 | 20 | 150.000.000 | 25 | 200.000.000 | 30 | 250.000.000 | 40 | 300.000.000 | 130 | 1.000.000.000 | 15 Kab /kot a |
| | Perlindungan dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan | Persentase perusahaan yang menerapka n peraturan perundanga n bidang ketenagaker jaan | 85 | Persen | 100 | 800.000.000 | 100 | 975.000.000 | 100 | 1.300.000.000 | 100 | 1.750.000.000 | 100 | 2.150.000.000 | 100 | 6.975.000.000 | |

| Pembinaan dan Pengawasan Norma Kerja | Jumlah Pemeriksaan Perusahaan yang melaksanaka n Norma Kerja | 20 | PRSH | 69 | 150.000.000 | 80 | 200.000.000 | 100 | 300.000.000 | 120 | 400.000.000 | 135 | 500.000.000 | 504 | 1.550.000.000 | 15 Kab /kot a |
|--|--|-----|-----------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|----------------|------------------------------|
| Pembinaan dan Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kerja (K3) | Jumlah pemeriksaan perusahaan yang melaksanaka n Norma K3 | 20 | PRSH | 38 | 150.000.000 | 70 | 200.000.000 | 85 | 300.000.000 | 100 | 400.000.000 | 120 | 500.000.000 | 413 | 1.550.000.000 | 15 Kab /kot a |
| Pemeriksaan dan Penindakan Tindak pidana Ketenaga kerjaan | Jumlah kasus Pemeriksaan dan Penindakan Tindak Pidana Ketenagaker jaan | 10 | KASU S | 60 | 150.000.000 | 60 | 150.000.000 | 60 | 200.000.000 | 90 | 250.000.000 | 90 | 300.000.000 | 360 | 1.050.000.000 | 15 Kab /kot a |
| Pengujian Kesehatan dan Lingkungan Kerja di Perusahaan | Jumlah perusahaan yang diuji kesehatan dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat kerja | 25 | PRSH | 35 | 200.000.000 | 40 | 250.000.000 | 50 | 300.000.000 | 60 | 400.000.000 | 70 | 500.000.000 | 255 | 1.650.000.000 | 15 Kab /kot a |
| Pengembangan Layanan Informasi, Publikasi dan Promosi Pengujian K3 | Jumlah perusahaan target Promosi Pengujian K3 | - | PRSH | 35 | 150.000.000 | 40 | 175.000.000 | 50 | 200.000.000 | 60 | 300.000.000 | 70 | 350.000.000 | 255 | 1.175.000.000 | 15 Kab /kot a |
| Pelayanan Administrasi Perkantoran | Persentase Layanan Administrasi perkantoran | 100 | Persen | 100 | 2.305.700.000 | 100 | 2.714.200.000 | 100 | 2.989.200.000 | 100 | 3.219.200.000 | 100 | 3.424.200.000 | 100 | 14.652.500.000 | Pro v. Lam pun g |
| Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Layanan Komunikasi, sumber daya air dan listrik | 100 | Persen | 100 | 600.000.000 | 100 | 775.000.000 | 100 | 800.000.000 | 100 | 825.000.000 | 100 | 850.000.000 | 500 | 3.850.000.000 | Pro v. Lam pun g |

| | Penyediaan Jasa Administrasi | Layanan Administrasi | 100 | Persen | 100 | 280.000.000 | 100 | 300.000.000 | 100 | 325.000.000 | 100 | 350.000.000 | 100 | 375.000.000 | 500 | 1.630.000.000 | Pro v. |
|---|-----------------------------------|-------------------------|-------|--------|-----------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|---------|-------------|--------|-------------|----------|---------------|------------|
| | Keuangan | Keuangan | | | | | | | | | | | | | | | Lam |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | pun g |
| | Penyediaan Jasa Kebersihan | Layanan Jasa | 100 | Persen | 100 | 238.000.000 | 100 | 250.000.000 | 100 | 275.000.000 | 100 | 300.000.000 | 100 | 300.000.000 | 500 | 1.363.000.000 | Pro |
| | Kebersinan Kantor | Kebersihan | | | | | | | | | | | | | | | v. Lam |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | pun |
| | Penyediaan Alat | Jumlah | 5,589 | buah | 7.1 | 138.000.000 | 8.000 | 150.000.000 | 0.050 | 175.000.000 | 8.010 | 200.000.000 | 8.150 | 225.000.000 | 39.310 | 888.000.000 | g |
| | tulis Kantor | Pengadaan | 3.369 | buan | 7.1 00 | 138.000.000 | 8.000 | 150.000.000 | 8.050 | 175.000.000 | 8.010 | 200.000.000 | 8.150 | 225.000.000 | 39.310 | 888.000.000 | Pro v. |
| | | ATK | | | | | | | | | | | | | | | Lam |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | pun g |
| | Penyediaan | Jumlah | 5.000 | lembar | 375 | 88.500.000 | 380.00 | 150.000.000 | 390.00 | 175.000.000 | 400.000 | 200.000.000 | 400.10 | 225.000.000 | 1.945. | 838.500.000 | Pro |
| | Barang Cetakan dan Penggandaan | Barang Cetakan dan | | | .00 | | 0 | | 0 | | | | 0 | | 100 | | ٧. |
| | dan i enggandaan | Penggandaa | | | U | | | | | | | | | | | | Lam pun |
| | | n | | | | | | | | | | | | | | | g |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Penyediaan | Jumlah Peralatan | 200 | buah | 1.0 | 97.000.000 | 2.000 | 100.000.000 | 2.010 | 175.000.000 | 2.020 | 200.000.000 | 2.030 | 225.000.000 | 9.124 | 797.000.000 | pro |
| | Peralatan Rumah Tangga dan | Rumah | | | 64 | | | | | | | | | | | | v. Lam |
| | Peralatan Listrik | Tangga dan Peralatan | | | | | | | | | | | | | | | pun |
| | | Listrik | | | | | | | | | | | | | | | g |
| | Penyediaan Bahan | Jumlah | 108 | buku | 15. | 60.000.000 | 15.296 | 60.000.000 | 15.296 | 60.000.000 | 15.296 | 65.000.000 | 15.296 | 70.000.000 | 76.480 | 315.000.000 | Pro |
| | Bacaan dan | Bacaan dan | 100 | ouku | 296 | 00.000.000 | 13.230 | 00.000.000 | 15.250 | 00.000.000 | 13.230 | 03.000.000 | 13.230 | 70.000.000 | 70.480 | 313.000.000 | ٧. |
| | Peraturan Perundang- | Peraturan perundang- | | | | | | | | | | | | | | | Lam pun |
| | undangan | undangan | | | | | | | | | | | | | | | g |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Penyediaan Makan | Jumlah | 96 | Kali | 72 | 90.000.000 | 100 | 125.000.000 | 120 | 150.000.000 | 130 | 175.000.000 | 140 | 200.000.000 | 562 | 740.000.000 | Pro |
| | dan Minuman | layanan makan dan | | | | | | | | | | | | | | | v. Lam |
| | | minum | | | | | | | | | | | | | | | pun |
| - | Rapat-Rapat dan | Jumlah | 238 | KALI | 320 | 410.000.000 | 330 | 500.000.000 | 340 | 550.000.000 | 350 | 600.000.000 | 360 | 650.000.000 | 1.700 | 2.710.000.000 | g Pro |
| | koordinasi dan | Koordinasi | 230 | KALI | 320 | 410.000.000 | 330 | 300.000.000 | 340 | 330.000.000 | 330 | 300.000.000 | 300 | 030.000.000 | 1.700 | 2.710.000.000 | V. |
| | Konsultasi | dan Konsultasi | | | | | | | | | | | | | | | Lam |
| | | | | | | | | | | | | | | | <u> </u> | | pun g |
| | Penyediaan Jasa Tenaga | Jumlah Tenaga | 19 | orang | 13 | 304.200.000 | 13 | 304.200.000 | 13 | 304.200.000 | 13 | 304.200.000 | 13 | 304.200.000 | 65 | 1.521.000.000 | Pro |
| | Pendukung | PTHL | | | | | | | | | | | | | | | v. Lam |
| | Administrasi/ Teknis | | | | | | | | | | | | | | | | pun |
| | Perkantoran | | | | | | | | | | | | | | | | g |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Dingkatan | Tlab | 172 | UNIT | 446 | 1 124 500 000 | 254 | 1 205 400 000 | 255 | * 145 000 000 | 356 | | 257 | 1 555 000 000 | 1 4 4 3 5 | | I p |
|----------------------------------|----------------------------|-----|--------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----|---------------|-----------|---------------|------------|
| Peningkatan Sarana dan | Jumlah pengadaan | 172 | UNIT | 116 | 1.121.600.000 | 251 | 1.295.400.000 | 255 | 1.445.000.000 | 256 | 1.520.000.000 | 257 | 1.655.000.000 | 1.135 | 7.037.000.000 | Pro v. |
| Prasarana Aparatur | dan Sarana dan | | | | | | | | | | | | | | | Lam pun |
| 1. p | Prasarana | | | | | | | | | | | | | | | g |
| | Aparatur | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengadaan Perlengkapan | Jumlah pengadaan | 20 | UNIT | 16 | 260.000.000 | 25 | 275.000.000 | 26 | 300.000.000 | 27 | 325.000.000 | 28 | 350.000.000 | 122 | 1.510.000.000 | Pro v. |
| Gedung Kantor | Perlengkapa | | | | | | | | | | | | | | | Lam |
| | n gedung kantor | | | | | | | | | | | | | | | pun g |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 5 |
| Pemeliharaan | Jumlah | 8 | UNIT | 5 | 300.000.000 | 6 | 360.000.000 | 7 | 420.000.000 | 7 | 420.000.000 | 7 | 480.000.000 | 32 | 1.980.000.000 | Pro |
| Rutin/Berkala Gedung kantor | Pemeliharaa n | | | | | | | | | | | | | | | v. Lam |
| Gedding Kantor | rutin/berkala | | | | | | | | | | | | | | | pun |
| | gedung kantor | | | | | | | | | | | | | | | g |
| Pemeliharaan | Jumlah | 18 | UNIT | 19 | 477.600.000 | 20 | 550.000.000 | 22 | 600.000.000 | 22 | 625.000.000 | 22 | 625.000.000 | 105 | 2.877.600.000 | Pro |
| Rutin/Berkala Kendaraan Dinas | Pemeliharaa n rutin | | | | | | | | | | | | | | | v. Lam |
| /Operasional | /berkala | | | | | | | | | | | | | | | pun |
| | kendaraan dinas/operasi | | | | | | | | | | | | | | | g |
| | onal | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pemeliharaan rutin/berkala | Jumlah Pemeliharaa | 126 | UNIT | 76 | 84.000.000 | 200 | 110.400.000 | 200 | 125.000.000 | 200 | 150.000.000 | 200 | 200.000.000 | 876 | 669.400.000 | Pro |
| perlengkapan | n | | | | | | | | | | | | | | | v. Lam |
| gedung kantor | ruitin/berkal a | | | | | | | | | | | | | | | pun |
| | perlengkapa | | | | | | | | | | | | | | | g |
| | n gedung kantor | | | | | | | | | | | | | | | |
| Peningkatan Vanasitas | Persentase | 100 | Persen | 100 | 150.000.000 | 100 | 200.000.000 | 50 | 250.000.000 | 100 | 300.000.000 | 100 | 425.000.000 | 100 | 1.325.000.000 | Pro |
| Kapasitas Kelembagaan | Peningkatan Kapasitas | | | | | | | | | | | | | | | v. Lam |
| Perangkat Daerah | dan Kelembagaa | | | | | | | | | | | | | | | pun |
| Dacran | n Perangkat | | | | | | | | | | | | | | | g |
| | Daerah | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengembangan Kompetensi | Jumlah ASN | 50 | ORG | 100 | 75.000.000 | 100 | 100.000.000 | 100 | 125.000.000 | 100 | 150.000.000 | 100 | 250.000.000 | 100 | 700.000.000 | Pro |
| Aparatur dan | yang mengkuti | | | | | | | | | | | | | | | v. Lam |
| Jabatan Fungsional | Bimtek dan Sosialisasi | | | | | | | | | | | | | | | pun |
| 1 ungalonai | DOSIGIISGSI | | | | | | | | | | | | | | | g |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Pengembangan Budaya Kerja dan Disiplin Aparatur | Persentase Capaian Kinerja dan | 100 | persen | 100 | 75.000.000 | 100 | 100.000.000 | 100 | 125.000.000 | 100 | 150.000.000 | 100 | 175.000.000 | 500 | 625.000.000 | Pro v. |
|---|---|---|-----|--|-----|----------------|-----|----------------|-----|----------------|-----|----------------|-----|----------------|-----|----------------|------------------------------|
| | Disipini Aparatui | Kehadiran Bulanan | | | | | | | | | | | | | | | Lam pun g |
| | Perencanaan, Evaluasi Kinerja dan Keuangan, serta Asset Perangkat Daerah | Persentase kesesuaian substansi perencanaan dan evaluasi sesuai peraturan | 100 | Persen | 100 | 911.324.000 | 100 | 1.110.000.000 | 100 | 1.225.000.000 | 100 | 1.375.000.000 | 100 | 1.900.000.000 | 100 | 6.521.324.000 | |
| | Penyusunan Laporan dan Evaluasi Kinerja | Jumlah dokumen Pelaporan dan Evaluasi Kinerja | 12 | DOKU MEN | 12 | 101.324.000 | 12 | 135.000.000 | 12 | 150.000.000 | 12 | 175.000.000 | 12 | 200.000.000 | 60 | 761.324.000 | Pro v. Lam pun g |
| | Penyusunan Laporan Capaian Keuangan | Jumlah dokumen pelaporan capaian keuangan OPD | 12 | DOKU MEN | 12 | 100.000.000 | 12 | 125.000.000 | 12 | 150.000.000 | 12 | 175.000.000 | 12 | 200.000.000 | 60 | 750.000.000 | Pro v. Lam pun g |
| | Penyusunan Dokumen Perencanaan | Jumlah Dokumen Perencanaan | 16 | DOKU MEN | 12 | 300.000.000 | 12 | 325.000.000 | 12 | 350.000.000 | 12 | 375.000.000 | 12 | 750.000.000 | 60 | 2.100.000.000 | Pro v. Lam pun g |
| | Pengembangan e- Goverment OPD dan Publikasi Pembangunan | Implemmetas i Aplikasi e- Goverment dan Pameran | 1 | Aplika si e- Gover ment dan Pamer an | 1 | 360.000.000 | 1 | 450.000.000 | 1 | 475.000.000 | 1 | 500.000.000 | 1 | 550.000.000 | 5 | 2.335.000.000 | Pro v. Lam pun g |
| | Penyusunan Rencana Kebutuhan Barang dan Pengelolaan Asset | Jumlah dokumen rencana Kebutuhan Barang dan Pengelolaan Asset | 2 | DOKU MEN | 2 | 50.000.000 | 2 | 75.000.000 | 2 | 100.000.000 | 2 | 150.000.000 | 2 | 200.000.000 | 10 | 575.000.000 | Pro v. Lam pun g |
| J | UMLAH | | | | | 10.603.600.000 | | 12.795.300.000 | | 15.559.200.000 | | 17.789.200.000 | | 20.754.200.000 | | 77.501.500.000 | |

MATRIK CASCADING RENSTRA TAHUN 2019-2024 DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG

Misi 3: "Meningkatkan Kualitas SDM, mengembangkan upaya Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Penyandang Disabilitas"

| | | RPJMD | | | | SASAF | RAN RPJM | D | | | | s | ASARAN | N RENSTR | RA OPD | | | | | | | | |
|--------|---|--|--------------------|---|--|-------|----------|--------|------|------|--|---|----------|----------|--------------------------------------|------------|------|---|--|--|--|---|--|
| N o | Tujuan | Indi kator Tujuan | Tar get 2024 | Uraian | Indi kator Sasaran | | | Target | | | Uraian | Indi kator Sasaran Renstra | | | erlu Dapat ka yang sud miring) | ah ada/dib | | Program | Sasaran Program | Indi kator Program | Kegiatan OPD | Sasaran Kegiatan | Indikator Kegiatan OPD |
| | | | 2024 | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | 202 0 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 1 | Mening katkan kualitas sumber daya manusia | Tingkat Parti sipasi Anggaran Kerja (TPAK) | 7,1 | Mening katnya Penyerap an Tenaga Kerja | Tingkat Pengang guran Terbuka (Persen) | 3,85 | 3,76 | 3,66 | 3,57 | 3,48 | Meningka t nya Penempat an Tenaga Kerja | Persen tase Pencari Kerja yang mendapat layanan penempat an | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | Program Pening katan Kualitas dan Produktiv itas Tenaga Kerja | Terlaksa nanya Pelatihan Berbasis kompe tensi | Persen tase Tenaga Kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kompete nsi yang ditempat kan | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Bandar Lampung | Terlaksan ya Pelatihan Kompeten si Tenaga Kerja pencari kerja yang mempuny ai kompeten si dan berdaya saing | Jumlah pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan berdaya saing |

| | | | | | | | | | | Pengembang an Layanan Informasi, Publikasi dan Promosi Lulusan Pelatihan BLK Bandar Lampung | Terlaksan anya Promosi Lulusan BLK Lampung yang di Promosik an /Pasarka | Jumlah Lulusan BLK Lampung yang di Promosikan /Pasarkan |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|
| | | | | | | | | | | Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Kalianda | Terlaksan ya Pelatihan Kompeten si Tenaga Kerja pencari kerja yang mempuny ai kompeten si dan berdaya saing | Jumlah pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan berdaya saing |
| | | | | | | | | | | Pengembang an Layanan Informasi, Publikasi dan Promosi Lulusan Pelatihan BLK Kalianda | Terlaksan anya Promosi Lulusan BLK Lampung yang di Promosik an /Pasarka n | Jumlah Lulusan BLK Lampung yang di Promosikan /Pasarkan |
| | | | | | | | | | | Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Metro | Terlaksan ya Pelatihan Kompeten si Tenaga Kerja pencari kerja yang mempuny ai kompeten si dan berdaya saing | Junlah pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan berdaya saing |
| | | | | | | | | | | Pengembang an Layanan Informasi, Publikasi dan Promosi Lulusan Pelatihan BLK Metro | Terlaksan anya Promosi Lulusan BLK Lampung yang di Promosik an /Pasarka | Jumlah Lulusan BLK Lampung yang di Promosikan /Pasarkan |

| | | | | | | | | | | | n | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|
| | | | | | | | | | | Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja pada BLK Way Abung | Terlaksan ya Pelatihan Kompeten si Tenaga Kerja pencari kerja yang mempuny ai kompeten si dan berdaya saing | Jumlah pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan berdaya saing |
| | | | | | | | | | | Pengembang an Layanan Informasi, Publikasi dan Promosi Lulusan Pelatihan BLK Way Abung | Terlaksan anya Promosi Lulusan BLK Lampung yang di Promosik an /Pasarka | Jumlah Lulusan BLK Lampung yang di Promosikan /Pasarkan |
| | | | | | | | | | | Pelatihan Pemagangan Tenaga Kerja | Terlaksan anya Tenaga Kerja yang dimagang kan pada prsh dalam dan luar negeri | Jumlah Tenaga Kerja yang dimagangka n pada prsh dalam dan luar negeri |
| | | | | | | | | | | Pengembang an Kapasitas SDM dan Lembaga Pelatihan Kerja | Terlaksan nya Pengemb angan Kapasitas SDM Lembaga Pelatihan Kerja yang mempuny ai kompeten si | Jumlah SDM Lembaga Pelatihan Kerja yang mempunyai kompetensi |

| | | | | | | | | | | | | Pembinaan dan Pengembang an Kelembagaa n Produktivita s Tenaga Kerja Pembinaan dan Pengembang an Kewirausaha | Terbentuk nya Lembaga Produktiv itas yang dibentuk dan dikemban gkan serta dibina Terbentu knya Tenaga Kerja yang | Jumlah Lembaga Produktivita s yang dibentuk dan dikembangk an serta dibina Jumlah Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | | Pembinaan dan Peningkatan Produktivita s Tenaga | mampu berwiraus ahaan Terukurn ya Tingkat Produktiv itas | Jumlah perusahaan yang diukur tingkat produktivi |
| | | | | | | | | | Pembina an pelayana n Penem patan Tenaga Kerja | Terlaksa nanya Layanan dan pembina an penempa tan dan Perlu asan Kesempa | Perse ntase kenaikan Tenaga Kerja yang mendapa t layanan penempa tan | Kerja Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri | Perusahaa n Terwujud nya pelayanan penempat an dalam negeri | Jumlah tenaga kerja dalam negeri yang mendapat pelayanan penempatan |
| | | | | | | | | | | tan Kerja | | Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri | Terwujud nya pelayanan penempat an luar negeri | Jumlah tenaga kerja luar negeri yang mendapat pelayanan penempatan |
| | | | | | | | | | | | | Pembinaan dan Pengembang an Informasi pasar kerja | Tersedian ya data dan informasi pasar kerja | Jumlah Pencari Kerja yang terdeteksi/ termonitor di pasar kerja |

| | | | | | Mening katnya Tenaga Kerja yang mendapat perlindun gan Ketenaga kerjaan | Persen tase tenaga kerja yang mendapat perlindun gan kegaker jaan | 62 | 64 | 66 | 68 | 70 | Pengemb angan Hubunga n Industria I dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | Terlak sannya perbi naan Hubu ngan Indus trial dan perlindu ngan terhadap tenaga kerja | Persen tase Perselisi han Hubu ngan Industria I yang diselesai kan | Pembinaan dan Pengembang an Kapasitas organisasi pekerja, Pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial | Terwujud nya pembentu kan dan pengemb angan Organisas i Pekerja, Pengusah a dan Lembaga Hubunga | Jumlah Organisasi Pekerja, Pengusaha dan Lembaga Hubungan Industrial yang terbentuk dan Terbina |
|--|--|--|--|--|--|--|----|----|----|----|----|--|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | Pembinaan Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | Terwujud nya perusahaa n melaksan akan Syarakat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | Jumlah perusahaan melaksanaka n Syarakat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja |
| | | | | | | | | | | | | | | | Pembinaan /Peneegahan Perselisihan dan penyelesaian Hubungan Industrial | Terlaksan nya pencagah an persesilih an dan penyelesa ian kasus asus phubunga n industrial di perusahaa n | Jumlah pekerja/peng usaha yang mendapat pembinaan Pencegahan dan penyelesaiaa n Perselisihan Hubungan Industrial |
| | | | | | | | | | | | | Perlindu ngan dan Pengemb angan Sistem Pengawa san Ketenaga kerjaan | Terlaksa nanya Pemeriks aan dna pengawa san Norma Kerja dan Norma K3 yang dilaku kan di perusa haan | Persen tase perusa haan yang menerap kan peratu ran perunda ngan bidang ketenaga kerjaan | Pembinaan dan Pengawasan Norma Kerja | Pemeriks aan Perusahaa n yang melaksan akan Norma Kerja | Jumlah Pemeriksaan Perusahaan yang melaksanaka n Norma Kerja |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|------|------|---|------|---|------|------|---|------|-----------------|-----------------|------------------|--|--|-----------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | Pembinaan dan | Pemeriks aan | Jumlah pemeriksaan |
| | | | | | | | | | | | | | | | Pengawasan | perusahaa | perusahaan |
| | | | | | | | | | | | | | | | Norma | n yang | yang |
| | | | | | | | | | | | | | | | Keselamatan dan | melaksan akan | melaksanaka n Norma K3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | Kesehatan | Norma | ii Noillia K5 |
| | | | | | | | | | | | | | | | Kerja Kerja | K3 | |
| | 1 | | | | | | | | | | | | | | (K3) | m 1 : | 7 11 |
| | | | | | | | | | | | | | | | Pemeriksaan dan | Terselsai kannya | Jumlah kasus |
| | | | | | | | | | | | | | | | Penegakan | kasus | Pemeriksaan |
| | | | | | | | | | | | | | | | Hukum serta | Pemeriks | dan |
| | | | | | | | | | | | | | | | Penindakan Tindak | aan Penegkan | penegakan hukum serta |
| | | | | | | | | | | | | | | | pidana | hukum | Penindakan |
| | | | | | | | | | | | | | | | Ketenaga | serta dan | Tindak |
| | | | | | | | | | | | | | | | kerjaan | Penindak | Pidana V atama aslam |
| | 1 | | | | | | | | | | | | | | | an Tindak Pidana | Ketenagaker jaan |
| | | | | | | | | | | | | | | | | Ketenaga | J |
| | | | | | | | | | | | | | | | | kerjaan | |
| | | | | | | | | | | | | | | | Pengujian Kesehatan | Terlaksan | Jumlah perusahaan |
| | | | | | | | | | | | | | | | dan | anya pengujian | yang diuji |
| | | | | | | | | | | | | | | | Lingkungan | kesehatan | kesehatan |
| | | | | | | | | | | | | | | | Kerja di | dan | dan |
| | | | | | | | | | | | | | | | Perusahaan | lingkunga n kerja di | lingkungan kerja yang |
| | | | | | | | | | | | | | | | | perusahaa | memenuhi |
| | | | | | | | | | | | | | | | | n | syarat kerja |
| | | | | | | | | | | | | | | | Pengembang an Layanan | Terserbar luaskanny | Jumlah perusahaan |
| | | | | | | | | | | | | | | | Informasi, | a | target |
| | | | | | | | | | | | | | | | Publikasi | informasi | Promosi |
| | | | | | | | | | | | | | | | dan Promosi | ke | Pengujian K3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | Pengujian K3 | perusahaa n target | K) |
| | | | | | | | | | | | | | | | | Promosi | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | Pengujian | |
| - | + | + | | | | | | | | | | Pelayana | Terlaksa | Perse | Penyediaan | K3 Tersedian | Layanan |
| | | | | | | | | | | | | n | nanya | ntase | Jasa | ya | Komunikasi, |
| | | | | | | | | | | | | Adminis | Pelay | Layanan | Komunikasi, | Layanan | sumber daya |
| | | | | | | | | | | | | trasi Perkan | anan Adminis | Adminis trasi | Sumber Daya Air | Komunik asi, | air dan listrik |
| | | | | | | | | | | | | toran | trasi | perkan | dan Listrik | sumber | ALOST IK |
| | | | | | | | | | | | | | Perkantor | toran | | daya air | |
| | | | | | | | | | | | | | an | | | dan listrik | |
| - | 1 | | 1 | | - | | | | | | | | | | Penyediaan | Tersedian | Layanan |
| | | | | | | | ı | | | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | | l | | 1 | | | | | Jasa | ya | Administrasi |
| | | | | | | | | | | | | | | | Administrasi | Layanan | Keuangan |
| | | | | | | | | | | | | | | | | Layanan Administr | |
| | | | | | | | | | | | | | | | Administrasi Keuangan | Layanan Administr asi Keuangan | |
| | | | | | | | | | | | | | | | Administrasi Keuangan Penyediaan | Layanan Administr asi Keuangan Tersedian | Keuangan Layanan |
| | | | | | | | | | | | | | | | Administrasi Keuangan Penyediaan Jasa | Layanan Administr asi Keuangan Tersedian ya | Keuangan Layanan Jasa |
| | | | | | | | | | | | | | | | Administrasi Keuangan Penyediaan | Layanan Administr asi Keuangan Tersedian | Keuangan Layanan |

| | | | | | | | | | | | | | n | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|---|--|---|
| | | | | | | | | | | | | Penyediaan Alat tulis Kantor | Tersedian ya Alat Tulis Kantor | Jumlah Pengadaan ATK |
| | | | | | | | | | | | | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaa n | Tersedian ya Barang Cetakan dan Penggand aan | Jumlah Barang Cetakan dan Penggandaa n |
| | | | | | | | | | | | | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga dan Peralatan Listrik | Tersedian ya Peralatan Rumah Tangga dan Peralatan Listrik | Jumlah Peralatan Rumah Tangga dan Peralatan Listrik |
| | | | | | | | | | | | | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan | Tersedian ya Bacaan dan Peraturan perundan g- undangan | Jumlah Bacaan dan Peraturan perundang- undangan |
| | | | | | | | | | | | | Penyediaan Makan dan Minuman | Jumlah layanan makan dan minum | Jumlah layanan makan dan minum |
| | | | | | | | | | | | | Rapat-Rapat dan koordinasi dan Konsultasi | Terlak sannya Koor dinasi dan Konsul tasi | Jumlah Koordinasi dan Konsultasi |
| | | | | | | | | | | | | Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi / Teknis Perkantoran | Ters edianya Tenaga Pendu kung Admisni trasi/ Teknis Perkan toran (PTHL) | Layanan Tenaga Pendukung Admisnitrasi / Teknis Perkantoran (PTHL) |
| | | | | | | | | | Pening katan Sarana dan Prasa rana Aparatur | Meningka tnya kualitas sarana dan prasarana Aparatur | Persen tase layanan penyeleg garaan layanan sasaran dan prasaran aparatur | Pengadaan Perleng kapan Gedung Kantor | Tersedian ya Perlengka pan gedung kantor | Jumlah pengadaan Perleng kapan gedung kantor |

| | | | | | | | | | | | | Pemeli haraan Rutin/ Berkala Gedung kantor | Tersedi anya Pemelihar aan rutin/ berkala gedung kantor | Jumlah Pemeli haraan rutin/berkala gedung kantor |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|---|---|--|
| | | | | | | | | | | | | Pemeli haraan Rutin/ Berkala Kendaraan Dinas /Operasional | Terse dianya Pemelihar aan rutin /berkala kenda raan dinas/ope rasional | Jumlah Peme liharaan rutin /berkala kendaraan dinas/ operasional |
| | | | | | | | | | | | | Pemelih araan rutin/berkala perleng kapan gedung kantor | Terse dianya Peme liharaan ruitin/ berkala perleng kapan gedung kantor | Jumlah Peme liharaan ruitin/ berkala perleng kapan gedung kantor |
| | | | | | | | | | Pening katan Kapasita s Kelem bagaan Perangk at Daerah | Terwujud nya Kapasitas dan Kelemba gaan Perangkat Daerah | Persen tase Peningkat an Kapasitas dan Kelemba gaan Perangkat Daerah | Pengembang an Kompetensi Aparatur dan Jabatan Fungsional | Terwujud nya Sumber daya Manusia yang terampil | Jumlah ASN yang mengkuti Bimtek dan Sosialisasi |
| | | | | | | | | | | | | Pengembang an Budaya Kerja dan Disiplin Aparatur | Tersedian ya data Administr asi kepegawa ian | Jumlah dok pemutahiran anjab, ABK, Ev Jab Dll |
| | | | | | | | | | Peren canaan, Evaluasi Kinerja dan Keuanga n, serta Asset Perangk at Daerah | Terwu judnya kesesu aian substansi pere ncanaan dan evaluasi sesuai peraturan | Persen tase kesesu aian substansi peren canaan dan evaluasi sesuai peraturan | Penyusunan Laporan dan Evaluasi Kinerja | Tersusun nya dokumen Pelaporan dan Evaluasi Kinerja | Jumlah dokumen Pelaporan dan Evaluasi Kinerja |
| | | | | | | | | | | | | Penyusunan Laporan Capaian Keuangan | Tersusun ya dokumen pelaporan capaian keuangan OPD | Jumlah dokumen pelaporan capaian keuangan OPD |

| | | | | | | | | | | Penyusunan Dokumen Perencanaan | Tersusun nya Dokumen Perencan aan | Jumlah Dokumen Perencanaan |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | Implemne tasi Aplikasi e- Goverme nt dan Pameran | Implemnetas i Aplikasi e- Goverment dan Pameran |
| | | | | | | | | | | Kebutuhan Barang dan Pengelolaan Asset | Tersusun nya dokumen rencana Kebutuha n Barang dan Pengelola an Asset | Jumlah dokumen rencana Kebutuhan Barang dan Pengelolaan Asset |

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG KETENAGAKERJAA

Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 telah menetapkan indikator bertujuan untuk memberikan gambaran tentang keberhasilan pencapaian Visi dan Misi dari Pemerintah Daerah Provinsi Lampung yang diturunkan dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan serta untuk menjawab tantangan permasalahan yang terjadi di Provinsi Lampung sebagai berikut:

- 1. Meningkatnya angka pengangguran terdidik, berdasarkan data BPS Sakernas Tahun 2018 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi terjadi pada Angkatan Kerja dengan tingkat pendidikan SMA Umum sebesar 33,48%, SD sebesar 21.18%, SMA Kejuruan sebesar 17,61%dan diikuti oleh Tingkat Pendidikan SLTP sebesar 14.87%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengangguran adalah pengangguran terdidik dengan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK ke atas. Sedangkan universitas 9.12% dan yang paling kecil adalah pada tingkat pendidikan D1/D2/ D3 sebesar 1,31%. Pada sektor formal lebih sulit dimasuki oleh para angkatan kerja karena lebih banyak menggunakan keahlian atau syarat-syarat tertentu dibandingkan sektor non formal. Pengangguran terdidik akan berusaha mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ijazah ataupun keahlian yangdimiliki.
- 2. Tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan jumlah angkatan kerja. Pertumbuhan kesempatan kerja berbanding terbalik dengan bertambahnya jumlah angkatan kerja tiap tahunnya. Hal ini menimbulkan permasalahan baru pada penambahan jumlah pengangguran di Provinsi Lampung. Akibatnya banyak pengangguran yang dapat memicu bertambahnya permasalahan kemiskinan diProvinsi Lampung. Kurangnya upaya untuk menciptakan lapangan kerjabaru.
 - Tingginya angka pengangguran terbuka di Provinsi Lampung mengindikasikan bahwa upaya untuk menciptakan lapangan kerja secara mandiri (Wirausaha) masih sangat rendah.
- 3. Belum optimalnya fungsi harmonisasi hubungan industrial di Provinsi Lampung.

Banyaknya perselisihan hubungan industrial yang berujung pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari pihak perusahaan membuat para tenaga kerja ini kehilangan mata pencaharian sehingga jumlah pengangguran di Provinsi Lampung juga akan bertambah.

Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas maka ditetapkan Indikator Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD tercantum dalam tabel 7.1 sebagai berikut :

Tabel 7.1 Tujuan dan Sasaran Serta Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Tahun 2019-2024

| | | | | INDIKATOR | | | KONDISI | | T. | ARGET I | KU | | KONDISI |
|--------|--|--|--|---|------------|--|----------------|------|------|---------|------|------|---------|
| N O | TUJUAN | INDIKATOR TUJUAN | SASARAN | KINERJA SASARAN/IKU OPD | SATUA N | FORMULA | AWAL (2018) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | AKHIR |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | |
| 1 | Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja | Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen) | Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja | Persentase pencari kerja yang mendapat layanan penempatan | Persen | Jumlah pencari kerja yang ditempatkan / Jumlah pencari yang terdeteksi dipasar kerja x 100% | 50 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 80 |
| | | | Meningkatnya Tenaga Kerja yang mendapat perlindungan Ketenagakerjaan | Persentase tenaga kerja di perusahaan yang mendapat perlindungan ketenagakerjaan | Persen | Jumlah tenaga kerja yang mendapat Perlindungan ketenaga kerjaan/ Jumlah tenaga kerja di Provinsi Lampung x 100% | 57 | 62 | 64 | 66 | 68 | 70 | 70 |

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ini merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Gubernur Lampung yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Lampung Tahun 2019-2024.

Selama kurun waktu lima tahun ke depan, berbagai program dan kegiatan pembangunan yang dirumuskan dalam Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ini dapat dilaksanakan dengan konsisten dan didukung peran aktif seluruh stakeholders dan partisipasi masyarakat. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi fondasi bagi kesinambungan pelaksanaan program-program pembangunan daerah Provinsi Lampung periode berikutnya.

Pembangunan yang berlangsung lima tahun ke depan bukan saja diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas layanan publik, terutama dibidang ketenagakerjaan untuk mencapai perekonomian rakyat yang semakin berdaya, makin berkurangnya jumlah penduduk miskin, dan berkurangnya jumlah pengangguran, tetapi sekaligus mampu mengatasi kesenjangan antara wilayah tertinggal dan wilayah yang sudah maju secara signifikan. Selain hal tersebut pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja juga diharapkan dapat berjalan dengan baik, karena didukung kinerja aparat pemerintahan yang bersih, kreatif, inovatif, disiplin, dan akuntabel yang mampu mewujudkan sebuah kepemerintahan yang baik (good governance).

Demikian Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung ini disusun sebagai pedoman untuk pelaksanaan program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan untuk mewujudkan Rakyat Lampung Berjaya.

Menghadapi tantangan tersebut maka perlu kebijakan dalam usaha memperluas kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja secara menyeluruh dan terpadu. Di dalam Rencana Kerja Pemerintah, penanggulangan pengangguran merupakan salah satu program prioritas. Sasaran yang hendak dicapai dalam lima tahun mendatang adalah menurunnya

tingkat pengangguran terbuka menjadi 3,48% (tiga koma empat puluh delapan persen) pada tahun 2024. Penciptaan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja memerlukan kebijakan yang proaktif dari Sumber Daya Manusia yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang dapat mendukung keberhasilan pencapaian sasaran dalam upaya mengatasi pengangguran. Jumlah tenaga kerja yang melimpah diharapkan dapat menjadi salah satu faktor produksi yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Namun kualitas tenaga kerja rata-rata masih tergolong rendah, sebagian besar berpendidikan SD, Kompetensi kerja tenaga kerja rendah dan ethos kerja dibawah ethos kerja tenaga asing. Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi diperlukan tenaga kerja dengan produktivitas tinggi, oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang berkualitas melalui berbagai kegiatan pelatihan keterampilan yang dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi serta produktivitas kerja. Adapun identifikasi masalah dalam bidang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1. Belum berfungsinya Balai Latihan Kerja (BLK) di Provinsi Lampung secara maksimal dan masih belum terpenuhinya kebutuhan instruktur di BLK, masih perlunya penyempurnaan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta sinkronisasi kebijakan ketenagakerjaan pusat dengan kebijakan/peraturan daerah untuk meningkatan kompetensi tenaga kerja.
- Rendahnya kompetensi Tenaga Kerja baik yang bekerja di luar negeri maupun di dalam negeri, hal ini diindikasikan banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja Indonesia akibat ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki tenaga kerja
- 3. Terbatasnya kesempatan kerja dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja
- 4. Rendahnya perlindungan dan tingkat kesejahteraan bagi pekerja baik di dalam maupun di luar negeri, hal ini diindikasikan banyaknya pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja seperti keselamatan, tingkat upah dan kesejahteraan.
- 5. Terbatasnya kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan, masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja, masih banyaknya anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Upaya peningkatkan fungsi dan peranan pengawasan ketenagakerjaan perlu didukung oleh sistem yang baik, sarana yang memadai dan sumberdaya manusia yang profesional guna mewujudkan situasidan kondisi yang kondusif tanpa pelanggaran norma ketenagakerjaan di tempat kerja dan menciptakan suasana kerja yang aman, sehat produktif dan terbebas dari kecelakaan kerja.

- 6. Masalah Rendahnya perlindungan dan tingkat kesejahteraan bagi pekerja baik di dalam maupun di luar negeri, hal ini diindikasikan banyaknya pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja seperti keselamatan, tingkat upah dan kesejahteraanterkait erat dengan rendahnya tingkat upah pekerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdampak negatif terhadap upaya-upaya peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan dapat menghambat upaya penciptaan iklim usaha yang kondusif di perusahaan dan peningkatan daya saing perusahaan. Penetapan upah harus didasarkan pada distribusi upah yang proporsional dengan produktivitas yang tinggi sehingga tidak menimbulkan kesenjangan upah dan kecemburuan sosial serta diharapkan tingkat upah minimum haruslah berdasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL).
- 7. Perlindungan tenaga kerja akan menghadapi tantangan berat berupa derasnya arus tuntutan tentang penerapan hak dasar pekerja di tempat kerja, keterbukaan demokratisasi, dan keadilan baik yang datang dari dalam maupun dari luar negeri.
- 8. Hubungan industrial yang harmonis akan merangsang investasi dan membuka kesempatan kerja baik di sektor formal maupun informal. Kondisi ini dapat menekan angka pengangguran dan memperkuat bargainning position (posisi tawar) pekerja dalam hubungan kerja. Untuk itu harus dilakukan upaya pemantapan pelaksanaan program yang diarahkan pada peningkatan kualitas SDM, para pelaku hubungan industrial, pemberdayaan lembaga hubungan industrial, perbaikan syarat-syarat kerja dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

