



RENCANA STRATEGIS (PERUBAHAN)

**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LUMAJANG**

TAHUN 2015-2019

**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LUMAJANG
JL. Veteran No. 72 Telp. (0334) 881546 Lumajang**



**PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG
DINAS TENAGA KERJA**

**Jl. Veteran No. 72 Telp. (0334) 881546 Fax. (0334) 881546
LUMAJANG - 67311**

**KEPUTUSAN
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LUMAJANG
Nomor : 475 TAHUN 2017**

**Tentang
REVISI RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LUMAJANG
TAHUN 2015 – 2019**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LUMAJANG**

- Menimbang : a. bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) telah ditetapkan dengan Perda No. 01 Tahun 2014, untuk memberikan arah dan pedoman bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan stakeholders dalam pembangunan daerah Tahun 2015 - 2019;
- b. bahwa substansi RPJMD menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah;
- c. bahwa adanya perubahan OPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang tahun 2017;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b dan huruf c, maka dipandang perlu menetapkan Revisi Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2015 - 2019 dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 29 tahun 1999 tentang Penimbangan Keuangan Daerah antar Pemerintah Pusat dan Daerah.
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 108 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggung jawaban Kepala Daerah.
5. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perancangan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Macro;
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 309 Tahun 2013 tentang pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lumajang;
11. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2015-2019 Pemerintah Kabupaten Lumajang;
12. Peraturan Bupati Lumajang Nomor 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang;
13. Peraturan Bupati Lumajang Nomor Tahun 2017 tentang Review Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2015-2019 Pemerintah Kabupaten Lumajang.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : REVISI RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LUMAJANG TAHUN 2015 – 2019.

Pasal 1

Dengan Keputusan ini ditetapkan Revisi Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2015 - 2019.

Pasal 2

Revisi Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2015 – 2019 merupakan pedoman, arah kebijakan dan strategi dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan, sebagai tolok ukur penilaian kinerja yang disampaikan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019.

Pasal 3

Revisi Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2015 – 2019, disusun dengan sistematika penyajian sebagai berikut :

- BAB I : Pendahuluan
 - BAB II : Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
 - BAB III : Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi
 - BAB IV : Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis dan Kebijakan
 - BAB V : Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif
 - BAB VI : Penutup
- Lampiran-lampiran

Pasal 4

Revisi Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2015 – 2019, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3, tertuang dalam Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2015 – 2019, dan merupakan Lampiran yang tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.

Pasal 5

Surat Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Pasal 6

Apabila terdapat hal-hal yang belum diatur dalam keputusan ini, maka akan disempurnakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ditetapkan di : Lumajang
Pada tanggal : 15 Juni 2017

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LUMAJANG

Drs. SUHARWOKO, MSi.

Pembina Tingkat I

NIP. 19621215 199403 1 006

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	I
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA	7
2.1. Tugas	7
2.2. Fungsi	7
2.3. Struktur Organisasi	11
2.4. Potensi dan Permasalahan, Tantangan dan Peluang	14
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	16
3.1. Telaahan Visi, Misi, dan Sasaran Pemerintah Kabupaten Lumajang (Review)	17
3.2. Telaahan Renstra Kementrian dan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Propinsi Jawa Timur	18
3.3. RPJP Kabupaten Lumajang	23
BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	24
4.1. VISI	24
4.2. MISI	25
4.3. Tujuan dan Sasaran Pemerintah Kabupaten Lumajang	26
4.5. Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang	30
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN PENDANAAN INDIKATIF	32
5.1. Arah Kebijakan dan Strategi	32
5.2. Program dan Kegiatan Prioritas	34
BAB VI PENUTUP	36
LAMPIRAN:	
1. INDIKATOR KINERJA UTAMA	
2. MATRIK REVISI RENSTRA STRATEGIS	
3. MATRIK RENCANA KINERJA	
4. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN PENDANAAN INDIKATIF	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Hakekat pembangunan adalah proses perubahan masyarakat dari kondisi saat ini menjadi kondisi yang dicita-citakan. Agar perubahan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan maka diperlukan suatu perencanaan pembangunan yang terpadu (Integrated), terukur (measurable), dapat dilaksanakan (applicable) dan berkelanjutan (sustainable). Penduduk adalah komponen penting dalam pembangunan merupakan *supply* bagi pembangunan khususnya pembangunan bidang ketenagakerjaan yang didalamnya terdapat penduduk usia kerja, tenaga kerja dan angkatan kerja. Begitu krusialnya posisi tenaga kerja di dalam proses pembangunan sehingga permasalahan ketenagakerjaan harus mendapat perhatian yang menyeluruh dan terpadu dari berbagai pihak agar masalah pengangguran, setengah pengangguran, produktivitas yang rendah, kualitas tenaga kerja yang rendah, perselisihan kerja, pemogokan kerja, kecelakaan dan keselamatan kerja dapat dipecahkan.

Pembangunan ekonomi dikatakan berhasil bila diantaranya mampu menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan, bukan hanya bagi orang yang menganggur (pencari kerja), tetapi juga bagi mereka yang sudah bekerja tetapi masih mencari pekerjaan. Kebijakan suatu daerah yang ramah ketenagakerjaan (*employment growth friendly*) harus didasarkan pada penggunaan momentum pertumbuhan ekonomi yang tepat. Jika pembangunan ekonomi mempunyai prinsip penciptaan kesempatan kerja, niscaya salah satu masalah klasik ketenagakerjaan seperti pengangguran dapat dipecahkan. Penanggulangan masalah pengangguran dan pekerja miskin dapat dilakukan melalui upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi, sehingga mampu menciptakan lebih banyak pekerjaan yang layak dan produktif. Karenanya pengurangan pengangguran dan pekerja miskin melalui penciptaan dan perluasan kesempatan kerja merupakan syarat dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Kondisi perekonomian Kabupaten Lumajang pada Tahun 2012 di dominasi oleh sektor **pertanian** yaitu sebesar 6.349,11 juta, hal

tersebut didukung oleh tingginya produksi komoditi pisang dan padi, masih tersedianya lahan pertanian yang memadai, kemudian tertinggi kedua di sector industri yaitu sebesar 3.001,53 juta. Sedangkan urutan terbesar kedua terletak pada sektor **industri**, kondisi tersebut dikarenakan berkembangnya industri kecil UMKM kelompok-kelompok wira usaha baru, seperti industri pangan olahan, industri pengolahan hasil pertanian, dan lain-lain. Sedangkan yang mempunyai kontribusi kontribusi terkecil terhadap PDRB Kabupaten Lumajang adalah sector listrik, hal ini dikarenakan konsumsi listrik yang relatif masih rendah.

Secara garis besar Pembangunan Bidang Ketengakerjaan meliputi 5 (lima) aspek penting, yaitu:

Pertama Kondisi Penduduk Usia Kerja,

Jumlah penduduk Kabupaten Lumajang pada akhir tahun 2013 sebanyak 1.086.669 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk rata-rata adalah 695 jiwa /km². Dalam kurun waktu tahun 2011 sampai tahun 2012 pertumbuhan penduduk Kabupaten Lumajang mengalami penurunan sebesar 1.292 jiwa atau 0,19 persen. Namun pada tahun 2013 naik sebanyak 0,21 persen. Hal tersebut tentu juga mempengaruhi kenaikan jumlah penduduk usia kerja. Kondisi penduduk usia kerja terbukti naik pada kurun waktu 2013 sampai tahun 2015. Jumlah penduduk usia kerja pada tahun 2013 sebesar 785.335 orang naik menjadi 797.023 orang pada tahun 2015;

Kedua Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja,

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kabupaten Lumajang secara umum menunjukkan trend positif dengan kondisi peningkatan walaupun fluktuatif pada perjalanannya. Pada tahun 2013 TPAK sebesar 65,63 persen turun pada tahun 2014 menjadi 65,09 dan naik kembali pada tahun 2015 menjadi 66,75 persen;

Ketiga Jumlah Angkatan Kerja,

Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Lumajang secara umum cenderung naik sebagaimana kondisi pada tahun 2013 jumlah 514.451 Orang pada tahun 2015 sejumlah 532.005 orang;

Keempat Penduduk yang bekerja,

Jumlah Penduduk yang bekerja di Kabupaten Lumajang secara umum meningkat, walaupun terjadi fluktuatif, pada tahun 2013 berjumlah 505.090 orang, tahun 2014 turun menjadi 500.104 orang dan pada tahun 2015 meningkat kembali menjadi 518.184 orang. Hal tersebut dikarenakan semakin bertambahnya peluang kerja seiring meningkatnya laju pertumbuhan ekonomi pada tahun 2015;

Kelima Penganggur Terbuka,

Jumlah Penganggur di Kabupaten Lumajang terjadi fluktuatif dari tahun ke tahun, pada tahun 2013 sebanyak 10.361 orang tahun 2014 sebanyak 14.562 dan pada tahun 2015 turun kembali. Hal tersebut dipengaruhi oleh fluktuasinya kondisi penganggur baik berdasarkan pergeseran/pengurangan dan penambahan menurut kelompok umum, tingkat pendidikan, usia dan jenis kelamin

1.2 LANDASAN HUKUM

Review Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2015 – 2019 ini disusun atas dasar landasan idiil Pancasila dan landasan Konstitusional Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, sedangkan landasan operasionalnya meliputi seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan pembangunan nasional khususnya di Kabupaten Lumajang, yaitu :

- a. Undang-Undang Nomor 29 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Daerah antar Pemerintah Pusat dan Daerah.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 108 tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggung jawaban Kepala daerah.
- e. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Nomor PER. 16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi RI Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- j. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lumajang;
- k. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2015-2019 Pemerintah Kabupaten Lumajang;

- l. Peraturan Bupati Lumajang Nomor 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang;
- m. Peraturan Bupati Lumajang Nomor Tahun 2017 tentang Review Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2015-2019 Pemerintah Kabupaten Lumajang.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

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

Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang tahun 2015 – 2019 dimaksudkan untuk mewujudkan sistem pertanggung jawaban yang jelas, tegas dan legal dalam penmyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dibidang Pengendalian Penduduk melalui Keluarga Berencana dan Pemberdayaan perempuan serta Perlindungan Anak di Kabupaten Lumajang.

Tujuan adalah memberikan arah dan pedoman penyelenggaraan program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Program Pengembangan wilayah transmigrasi, Program Peningkatan kesempatan kerja dan Program Perlindungan dan pengembangan ketenagakerjaan.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penyusunan Review RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang tahun 2015 – 2019 adalah sebagai berikut :

- ❑ BAB I ❑ PENDAHULUAN, berisi latar belakang penyusunan Renstra, landasan hukum, Maksud dan tujuan, serta sistematika penulisan.
- ❑ BAB II ❑ GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA, memuat Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi, Potensi dan Permasalahan, Tantangan dan Peluang.
- ❑ BAB III ❑ ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI, memuat Perencanaan dan Evaluasi, Pelaksanaan dan pengendalian, Sumber Daya Manusia, Kebijakan Pemerintah, Kondisi Saat ini dan Kondisi yang diharapkan.
- ❑ BAB IV ❑ VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS DAN KEBIJAKAN, berisi Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis
- ❑ BAB V ❑ RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN PENDANAAN INDIKATIF, berisi Arah Kebijakan dan Strategis, Program dan Kegiatan Prioritas
- ❑ BAB VI ❑ PENUTUP

- LAMPIRAN
1. INDIKATOR KINERJA UTAMA
 2. MATRIKS REVISI RENCANA STRATEGIS
 3. MATRIK RENCANA KINERJA
 4. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN PENDANAAN INDIKATIF

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

2.1. TUGAS

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

2.2. FUNGSI

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

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

Dalam menjalankan fungsi Dinas Tenaga Kerja beban tugas diuraikan menjadi tugas dan fungsi masing-masing Bab III, sebagaimana pembagian tugas dan fungsi pada struktur organisasi, sebagai berikut :

Sekretaris mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, perlengkapan, kepegawaian, program perencanaan, keuangan dan memberikan pelayanan teknis administrative dan fungsional kepada

semua unsure dilingkungan Dinas Tenaga Kerja berdasarkan pedoman dan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas;

Untuk melaksanakan tugasnya Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kegiatan operasional dan program-program kerja Sekretariat yang akan ditetapkan sebagai pedoman kerja;
- b. Pelaksanaan surat menyurat dan arsipan serta pembinaan ketatalaksanaan;
- c. Penyusunan rencana kebutuhan perlengkapan dan peralatan serta pelaksanaan keamanan dan kebersihan kantor;
- d. Pelaksanaan proses kedudukan hukum pegawai, upaya peningkatan kesejahteraan pegawai dan karier pegawai;
- e. Penyiapan dan mengolah data dalam penyusunan program dan perencanaan;
- f. Penyusunan rencana anggaran, pengelolaan keuangan serta pertanggung jawaban pelaksanaannya;

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

Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pengembangan Ketenagakerjaan, mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan kebijakan pusat dan provinsi, penetapan kebijakan daerah dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan;
- b. Melaksanakan pembinaan (pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan pelaporan) penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan;
- c. Menyusun perencanaan tenaga kerja daerah, pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi/tingkat perusahaan, pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan;

- d. Menyusun rencana pelaksanaan kebijakan, pedoman, norma, standar, prosedur, dan kriteria monitoring evaluasi pembinaan SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan;
- e. Menyusun perencanaan formasi, karir, dan diklat SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan;
- f. Menyusun rencana pembinaan, pengangkatan, dan pemberhentian pejabat fungsional bidang ketenagakerjaan

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pelatihan dan pengukuran produktivitas Tenaga Kerja

Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pembinaan dan pelatihan kerja berdasarkan unit kompetensi;
- b. Melaksanakan pembinaan dan pelatihan calon transmigran sesuai kebutuhan satuan pemukiman di kawasan transmigrasi dan mengkoordinasikan layanan perpindahan dan penempatan transmigrasi;
- c. Melaksanakan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. Menerbitkan perizinan dan melaksanakan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
- e. Melakukan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas/Badan.

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

Untuk melaksanakan tugasnya Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai fungsi:

- a. Melaksanakan pelayanan penempatan antar kerja daerah;
- b. Menerbitkan ijin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;

- c. Mengelola Informasi Pasar Kerja;
- d. Melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri (pra dan purna penempatan);
- e. Menerbitkan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA)

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

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

- a. Memfasilitasi penyusunan serta pengesahan peraturan perusahaan;
- b. Melaksanakan pendaftaran PKB, perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. Melakukan pencatatan PKWT pada perusahaan;
- d. Menerbitkan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- e. Melakukan pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- f. Melakukan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
- g. Melaksanakan pembinaan SDM dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan;
- h. Melaksanakan penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator, konsiliator, arbiter;
- i. Melaksanakan bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan;
- j. Melaksanakan penyusunan dan pengusulan penetapan upah minimum kabupaten/kota kepada gubernur;
- k. Melaksanakan pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;

- l. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan di perusahaan;
- m. Melaksanakan pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial;
- n. Melakukan verifikasi keanggotaan SP/SB;
- o. Melaksanakan pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh dan melaporkannya kepada provinsi;
- p. Menetapkan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan kabupaten/kota berdasarkan hasil verifikasi.

2.3. STRUKTUR ORGANISASI

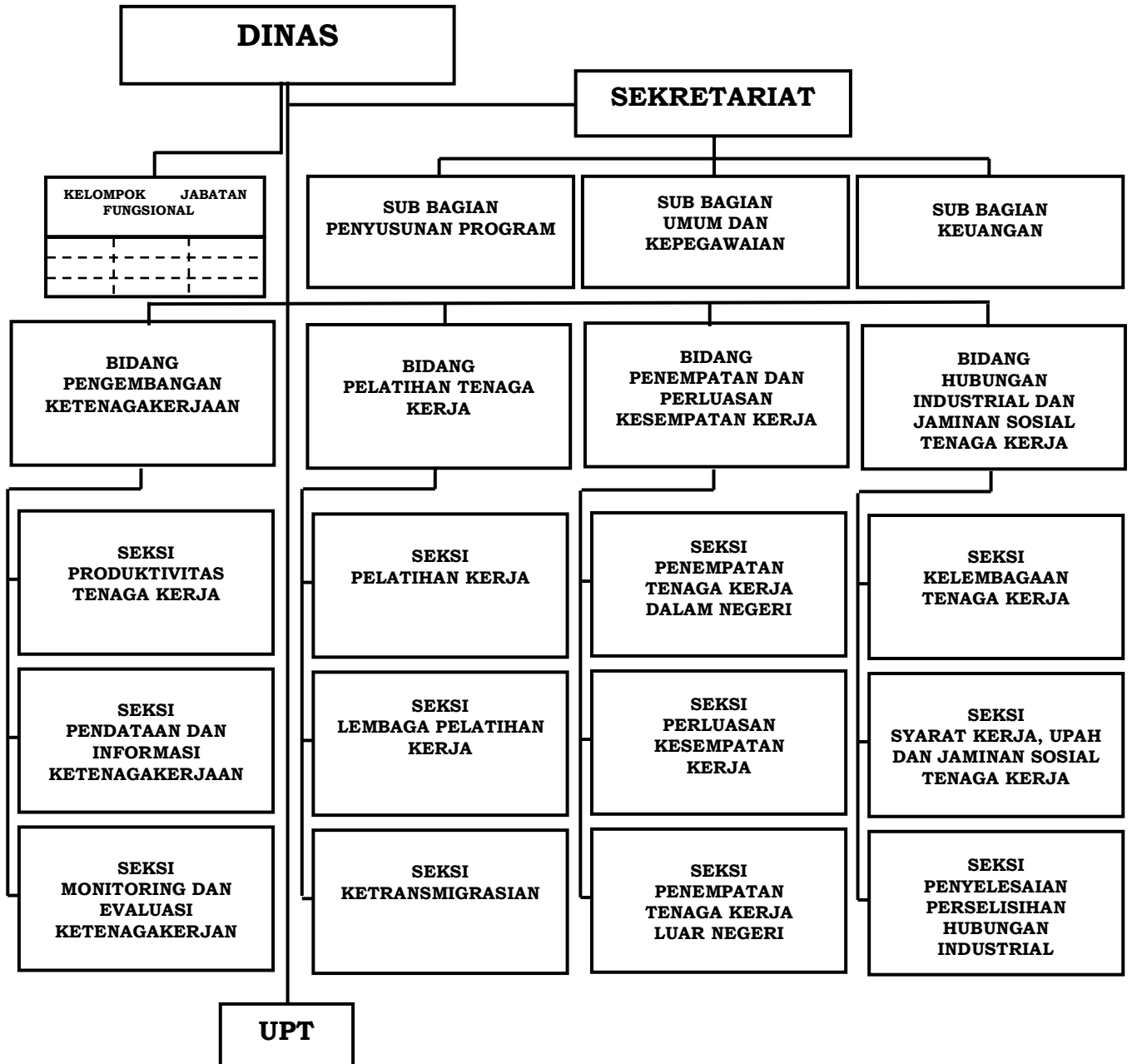
Pada Umumnya Susunan Organisasi adalah suatu gambaran tentang hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yaitu dengan cara menetapkan hubungan antar pegawai yang melaksanakan tugasnya, sehingga memegang peranan penting dalam pembagian fungsi-fungsi dan wewenang serta tanggung jawab dalam hubungan kerjasama antar satu dengan lainnya

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

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, yang membawahi 3 sub bagian, meliputi :
 - a. Sub Bagian Penyusunan Program,
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,
 - c. Sub Bagian Keuangan.

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

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



2.4. POTENSI DAN PERMASALAHAN, TANTANGAN DAN PELUANG.

Berdasarkan analisis internal dan eksternal maka potensi dan permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dapat diidentifikasi sebagai berikut:

2.4.1. Potensi

a. Kekuatan

Kekuatan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang dapat diidentifikasi dari hasil analisis meliputi :

- 1) Struktur Organisasi yang jelas
- 2) Sarana/prasarana Kerja yang memadai
- 3) Sumber pembiayaan yang cukup untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- 4) Kuantitas SDM yang memadai
- 5) Suasana kerja yang kondusif.

b. Peluang

Peluang yang ada yang dapat diupayakan berupa :

- 1) Kesempatan mengikuti Pendidikan dan latihan
- 2) Dukungan database dari lembaga lain
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Kerjasama dengan pihak lain dalam bidang pelayanan ketenagakerjaan
- 5) Komitmen seluruh stakeholder untuk menyelesaikan permasalahan bidang ketenagakerjaan

Berbagai potensi tersebut di atas, merupakan salah satu modal dasar bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang untuk menjadi Dinas pemerintah daerah yang memegang amanah dalam merevitalisasi dan membangun kebijakan bidang ketenagakerjaan dan pembangunan lainnya.

2.4.2. Permasalahan

Di samping keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai dalam Pembangunan Ketenagakerjaan seperti telah diuraikan di

atas, masih terdapat beberapa permasalahan yang harus diselesaikan dalam periode pembangunan lima tahun mendatang. Permasalahan di bawah ini meliputi kelemahan dan tantangan yang berkaitan dengan kapasitas kelembagaan Dinas Tenaga Kerja :

a. Kelemahan

- 1) Belum meratanya kapasitas dan kualitas SDM
- 2) Kurangnya koordinasi internal & antar bidang
- 3) Belum optimalnya sistem pengelolaan data base tenaga kerja daerah
- 4) Lemahnya pelaksanaan evaluasi.
- 5) Kurangnya pemahaman masyarakat tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- 6) Tuntutan dan aspirasi semakin beragam dengan berbagai kepentingan yang semuanya harus ditampung dan diperhatikan
- 7) Sering berubahnya peraturan perundangan
- 8) Kurangnya koordinasi antar SKPD.
- 9) Adanya ketidak sepahaman dan pengabaian terhadap pemberlakuan peraturan ketenagakerjaan.

b. Tantangan

- 1) Kurangnya pemahaman masyarakat tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- 2) Tuntutan dan aspirasi semakin beragam dengan berbagai kepentingan yang semuanya harus ditampung dan diperhatikan
- 3) Sering berubahnya peraturan perundangan
- 4) Kurangnya koordinasi antar SKPD.
- 5) Adanya ketidak sepahaman dan pengabaian terhadap pemberlakuan peraturan ketenagakerjaan.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Permasalahan ketenagakerjaan sejauh ini masih merupakan hal yang tidak dapat diabaikan terkait dengan pertumbuhan ekonomi menyangkut kesejahteraan masyarakat dan peningkatan taraf hidupnya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian menjadi dasar pelaksanaan tugas dan fungsi urusan ketenagakerjaan dan urusan ketransmigrasian disamping mendasari pelaksanaan Undang-Undang nomor 38 tahun 2007 tentang pembagian wewenang pusat, provinsi dan Kabupaten/kota sehingga Kabupaten Lumajang mempunyai kewenangan terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut.

Pembagian kewenangan mengatur kegiatan perumusan kebijakan perencanaan, penyusunan perencanaan umum, dan penyusunan peraturan perundang-undangan pelaksanaan urusan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di daerah. Pengaturan di dalam hal ini adalah untuk mengatur kewenangan dan pembagian tugas pokok dan fungsi dari tugas pokok yang diberikan pemerintah pusat kepada pemerintah Kabupaten Lumajang. Pengaturan ini merupakan fungsi regulasi pemerintah daerah terhadap penyelenggaraan pembangunan di daerah.

Kewenangan pembangunan bidang ketenagakerjaan tersebut meliputi (1) Kebijakan perencanaan, pembinaan dan pengawasan; (2) Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur; (3) Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja; (4) Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri; (5) Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri; (6) Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; (7) Pembinaan Ketenagakerjaan. Sedangkan pembangunan bidang ketransmigrasian meliputi (1) Kebijakan Perencanaan, Pembinaan dan Pengawasan; (2) Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur; (3)

Penyiapan Pemukiman dan Penempatan; (4) Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi; (5) Pengarahan dan Fasilitasi Perpindahan Transmigrasi. Oleh karenanya maka diperlukan perumusan dan penyusunan rencana strategis pembangunan bidang ketenagakerjaan dan bidang ketransmigrasian yang selaras dengan RPJMD Kabupaten Lumajang, RPJMD Provinsi Jawa Timur dan Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

4.1. Telaahan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Pemerintah Kabupaten Lumajang (Review)

Visi Kabupaten Lumajang dalam Review Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lumajang Tahun 2015 – 2019 yaitu ***"Terwujudnya Masyarakat Lumajang Yang Sejahtera Dan Bermartabat"***.

Untuk mewujudkan Visi tersebut dirumuskan Misi Prioritas Pembangunan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu lima tahun ke depan agar tujuan pembangunan dapat tercapai. Secara garis besar Misi Prioritas Pembangunan Kabupaten Lumajang Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kualitas SDM yang Agamis, Cerdas, Kreatif, Inovatif dan Bermoral melalui Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan, Kesehatan dan Pembinaan Keagamaan;
- b. Meningkatkan Perekonomian Daerah dan Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Pertanian, Pemberdayaan UMKM dan Jasa Pariwisata serta Usaha Pendukungnya;
- c. Mewujudkan Pemerintahan yang Efektif, Bersih, dan Demokratis melalui Penyelenggaraan Pemerintahan yang Profesional, Aspiratif, Partisipatif dan Transparan serta Mendorong Terciptanya Ketentraman dan Ketertiban dalam Kehidupan Bernegara, Berbangsa dan Bermasyarakat.

Selanjutnya kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang diukur berdasarkan kewenangan Dinas Tenaga Kerja yaitu

Urusan Wajib Bidang Ketenagakerjaan dan Urusan Pilihan Bidang Ketransmigrasian. Adapun arah pembangunan dan strategi dalam Reveiu RPJMD Kabupaten Lumajang yang berkaitan erat dan merupakan kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja masuk dalam misi : Meningkatkan Perekonomian Daerah dan Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Pertanian, Pemberdayaan UMKM dan Jasa Pariwisata serta Usaha Pendukungnya;

4.2. Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

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

Penelaahan ditekankan pada visi, misi, arah kebijakan dan strategi sebagaimana berikut :

A. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Visi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah :

"Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang prooduktif, Kompetitif dan Sejahtera"

Misi meliputi :

1. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja;
2. Peningkatan kompetensi ketampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmaigrasi;
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi;
4. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan;

5. Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah dan
6. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik (Good Governance), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.

Sebagai bagian pembangunan nasional, bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian merupakan bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia dan sumberdaya alam yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha dan kesejahteraan transmigrasi yang dilaksanakan melalui berbagai kebijakan.

Upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk :

1. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak (Desent work), yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan jaminan sosial yang memadai;
2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;
3. Meningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja;
4. Menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional;
5. Mengembangkan jaminan social dan pemberdayaan tenaga kerja;
6. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas;

7. Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;
8. Menyempurnakan kebijakan migrasi;
9. Mengembangkan kebijakan pendukung pasara kerja melalui informasi pasar kerja.

B. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan kewenangan di bidang ketenagakerjaan, bidang ketransmigrasian dan bidang kependudukan di daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya, tantangan pembangunan di bidang tersebut diemban oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur dalam periode 2009-2014 ke depan secara umum untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur, juga merupakan tantangan tersendiri yang penting untuk diperhatikan.

VISI

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur untuk kurun waktu 2009-2014 yaitu :

“Terwujudnya ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan yang maju, berdaya saing, produktif, kompetitif dan sejahtera”

MISI

1. Pembinaan dan pengembangan tenaga kerja yang menyeluruh dan terpadu untuk meningkatkan komepetensi dan kemandirian kerja;
2. Peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi

- ekonomi daerah serta mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri;
3. Peningkatan kesejahteraan pekerja dan perlindungan tenaga kerja dalam segala aspek serta memfasilitasi terlaksananya hubungan industrial yang dinamis dan dialogis;
 4. Peningkatan dan perluasan jaringan kemitraan dalam rangka penyelesaian berbagai permasalahan ketenagakerjaan, ketrasmigrasian dan kependudukan;
 5. Pengembangan kemampuan aparatur di bidang ketenagakerjaan, ketrasmigrasian dan kependudukan;
 6. Peningkatan koordinasi dan kerjasama dalam mengatur dan melaksanakan kewenangan ketenagakerjaan antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kab./Kota;
 7. Pengendalian pertumbuhan penduduk;
 8. Pengarahan dan penempatan penduduk sesuai dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan;
 9. Memberikan perlindungan dan pengakuan hak-hak dasar kependudukan;
 10. Pengembangan kualitas penduduk melalui pemberdayaan penduduk berorientasi pasar.

Kebijakan dan Strategi

Dalam rangka terwujudnya pelayanan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam agenda penanggulangan pengangguran dan perbaikan iklim rus dilakukan ketenagakerjaan terpadu, maka upayanya dimulai dari tahap sebelum bekerja, pada saat bekerja dan setelah bekerja (pre-during-post employment), hal tersebut dilakukan dalam kerangka menjamin kesempatan kerja yang sama (equal opportunities) sebagaimana amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah serta keputusan menteri

tenaga kerja dan transmigrasi tentang standart pelayanan minimal (SPM) yang wajib diberikan pemerintah kepada masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

Dibidang ketransmigrasian, UU No. 15 Tahun 1997 tentang ketransmigrasian.

Arah Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan lebih lanjut diwujudkan dalam :

1. Terwujudnya penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri;
2. Terwujudnya perluasan jejaring informasi pasar kerja di berbagai media;
3. Terwujudnya pengembangan kesempatan kerja usaha mandiri dan padat karya produktif;
4. Terwujudnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk mengisi kesempatan kerja dalam dan luar negeri;
5. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan syarat kerja;
6. Terwujudnya peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh dan khususnya bagi pekerja perempuan dan anak;
7. Terwujudnya peningkatan kerjasama fungsional dalam penyediaan informasi dan perencanaan tenaga kerja di daerah;
8. Terwujudnya pengembangan kemampuan SDM aparatur dan Tenaga Fungsional ketenagakerjaan di Propinsi dan Kab./Kota;
9. Terwujudnya peningkatan sarana dan prasaranan pelayanan ketenagakerjaan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT);
10. Terwujudnya fasilitasi pelayanan perpindahan dan penempatan transmigran di lokasi WPT dan LPT;

11. Terwujudnya kemandirian dan integrasi masyarakat transmigran dengan masyarakat sekitarnya melalui tahap penyesuaian, pemantapan dan pengembangan transmigran di daerah asal Jawa Timur;
12. Tersujudnya system informasi administrasi kependudukan (SIAK) online di Provinsi Jawa Timur;
13. Terwujudnya peningkatan pelayanan system administrasi kependudukan.

4.3. RPJP Kabupaten Lumajang

Visi rencana pembangunan jangka panjang Kabupaten Lumajang adalah terwujudnya Kabupaten Lumajang yang makmur, sejahtera dan bermartabat. Perwujudan pembangunan dalam RPJPD inipun diarahkan kepada pengembangan pembangunan dan pengelolaan potensi daerah secara menyeluruh. Adapun upaya yang dilakukan untuk mencapai visi adalah menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, berakhlak, dan berbudaya, mewujudkan pemerintahan yang berkualitas berlandaskan prinsip-prinsip good governance, mewujudkan perekonomian daerah yang kokoh berbasis pertanian, pariwisata, dan industri, meningkatkan infrastruktur daerah yang berkualitas dan mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera melalui pemerataan pembangunan.

BAB IV

VISI, MISI TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lumajang tahun 2015-2019 (revisi 1) merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), namun sampai saat RPJMD ini disusun RPJPD masih dalam taraf pengesahan sehingga secara formal belum bisa menjadi acuan, pada tahap lima tahunan ini diperlukan perhatian lebih, tidak hanya untuk menghadapi permasalahan yang belum terselesaikan, namun juga mengantisipasi perubahan yang muncul dimasa mendatang. Berbagai isu global dan nasional yang perlu menjadi perhatian dalam menyelesaikan isu yang bersifat lokal dan berimplikasi pada kesejahteraan masyarakat.

Dalam pelaksanaannya, diperlukan kebersamaan yang bersifat mutualism oleh penyelenggara pemerintahan daerah dan segenap komponen dunia usaha dan masyarakat. Dengan memperhatikan isu-isu strategis yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, maka visi dan misi dalam membangun Kabupaten Lumajang tahun 2015-2019 sebagaimana dirumuskan dari **visi Bupati dan Wakil Bupati** terpilih dapat dijabarkan sebagaimana berikut.

4.1. Visi

Visi pembangunan Kabupaten Lumajang adalah:

“Terwujudnya Masyarakat Lumajang yang Sejahtera dan Bermartabat”

Pernyataan visi tersebut dilandasi pada nilai-nilai yang melekat didalam perilaku kehidupan keseharian masyarakat Kabupaten Lumajang. Masyarakat Kabupaten Lumajang merupakan masyarakat yang agamis, senantiasa mendasari perikehidupan sehari-hari dengan tuntunan agama untuk meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berkembangnya akhlak mulia untuk mengukuhkan landasan spiritual, moral dan etika yang berdampak terhadap ethos kerja.

Budaya masyarakat Kabupaten Lumajang sebagai perwujudan cipta, rasa, karsa dan karya masyarakat Kabupaten Lumajang yang dilandasi nilai-nilai luhur Pancasila, diupayakan menjiwai perilaku masyarakat dan pelaksana pembangunan serta membangkitkan sikap suka membangun kebersamaan.

Secara filosofis visi tersebut mengandung makna yaitu:

Terwujudnya, terkandung di dalamnya terciptanya semangat, peran serta upaya untuk menjadikan Lumajang yang sejahtera dan bermartabat;

Masyarakat Lumajang, nilai kebersamaan dalam kehidupan menjadikan hal penting dalam membangun dan mengembangkan kehidupan yang didukung dengan pengelolaan dengan segala potensi dan sumber daya dalam sistem Pemerintahan di wilayah Kabupaten Lumajang;

Sejahtera, adalah kondisi kehidupan individu dan masyarakat yang terpenuhi kebutuhan lahir dan batin;

Bermartabat, adalah merupakan suatu nilai tertinggi dalam kehidupan secara lahiriah dan batiniah. Sendi-sendi moral dalam kehidupan telah menjadi nilai luhur dalam bermasyarakat, bernegara dan berbangsa;

4.2. Misi

Untuk mewujudkan Visi tersebut dirumuskan Misi Prioritas Pembangunan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu lima tahun ke depan agar tujuan pembangunan dapat tercapai. Secara garis besar Misi Prioritas Pembangunan Kabupaten Lumajang Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas SDM yang Agamis, Cerdas, Kreatif, Inovatif dan Bermoral melalui Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan, Kesehatan dan Pembinaan Keagamaan;
2. Meningkatkan Perekonomian Daerah dan Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Pertanian, Pemberdayaan UMKM dan Jasa Pariwisata serta Usaha Pendukungnya;

3. Mewujudkan Pemerintahan yang Efektif, Bersih, dan Demokratis melalui Penyelenggaraan Pemerintahan yang Profesional, Aspiratif, Partisipatif dan Transparan serta Mendorong Terciptanya Ketentraman dan Ketertiban dalam Kehidupan Bernegara, Berbangsa dan Bermasyarakat.

Pada dasarnya visi dan misi pembangunan tersebut di atas, merupakan kerangka strategis pembangunan yang ditetapkan sebagai acuan dalam mengejar ketertinggalan Kabupaten Lumajang sekaligus merupakan tujuan yang ingin dicapai selama masa waktu lima tahun yang akan datang.

Substansi Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Lumajang Tahun 2015-2019 adalah peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan, pemerataan pembangunan, khususnya pada wilayah terpencil, dan pemberdayaan kegiatan ekonomi kerakyatan yang nyata dan berpihak pada rakyat, serta kesejahteraan masyarakat Kabupaten Lumajang ditempatkan sebagai tujuan yang utama dari seluruh program pembangunan daerah, sehingga harus mendapatkan perhatian yang optimal, termasuk akses pengembangan nilai-nilai kemanusiaan dan aktualisasi kemandiriannya.

4.3. Tujuan dan Sasaran Pemerintah Kabupaten Lumajang

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

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, dengan menjawab isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara kualitatif

maupun kuantitatif, spesifik, mudah dicapai, rasional dan dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 tahun (Lampiran III Permendagri 54 Tahun 2010). Dengan demikian dapat ditarik benang merah: sasaran menjelaskan tujuan, tujuan diturunkan secara operasional dari misi dan misi merupakan penjabaran visi. Tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Lumajang 2014-2019, sebagai berikut:

Misi 1 : Meningkatkan Kualitas SDM yang Agamis, Cerdas, Kreatif, Inovatif dan Bermoral melalui Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan, Kesehatan dan keagamaan serta pengembangan dan pelestarian budaya.

Tujuan tersebut Pembinaan Keagamaan. Misi tersebut diturunkan dalam tujuan:

1.1. Meningkatnya aksesibilitas dan mutu pendidikan, pembinaan

dilaksanakan dengan sasaran:

1.1.1. Meningkatnya aksesibilitas dan kualitas pendidikan

1.1.2. Meningkatnya minat baca masyarakat

1.1.3. Terpeliharanya budaya daerah

1.1.4. Meningkatnya Kualitas Pembinaan Keagamaan.

1.2. Meningkatnya aksesibilitas dan derajat kesehatan masyarakat.

Tujuan tersebut dilaksanakan dengan sasaran:

1.2.1. Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat

1.2.2. Terkendalinya laju pertumbuhan penduduk.

1.3. Meningkatnya kualitas SDM perempuan, pemuda dan anak.

Tujuan tersebut dilaksanakan dengan sasaran:

1.3.1. Meningkatnya indeks pembangunan gender

1.3.2. Meningkatnya prestasi olahraga daerah.

Misi 2. Meningkatkan Perekonomian Daerah dan Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Pertanian, Pemberdayaan UMKM dan Jasa Pariwisata serta Usaha Pendukungnya, Misi tersebut diturunkan dalam tujuan:

2.1. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan pendapatan masyarakat.

Tujuan tersebut dilaksanakan dengan sasaran:

2.1.1. Meningkatnya usaha perdagangan

2.1.2. Meningkatnya sektor industri

2.1.3. Meningkatnya kualitas koperasi dan usaha mikro

2.1.4. Meningkatnya investasi di daerah

2.1.5. Meningkatnya kuantitas infrastruktur transportasi

2.1.6. Peningkatan daya saing tenaga kerja

2.1.7. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi sektor pertanian dalam PDRB

2.1.8. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi sektor perikanan dalam PDRB

2.1.9. Meningkatnya kualitas sumber daya alam dan lingkungan hidup

2.1.10. Meningkatnya wisatawan

2.1.11. Meningkatnya kualitas infrastruktur daerah

2.1.12. Meningkatnya penataan kawasan daerah sesuai tata ruang

2.2. Meningkatnya pemenuhan kebutuhan dasar lainnya.

Tujuan tersebut dilaksanakan dengan sasaran:

2.2.1. Meningkatnya ketahanan pangan

2.2.2. Meningkatnya keberdayaan masyarakat dan desa

2.2.3. Meningkatnya kualitas sarana dasar permukiman

2.2.4. Meningkatnya kualitas dan jangkauan pelayanan sosial

Misi 3. Mewujudkan Pemerintahan yang Efektif, Bersih, dan Demokratis melalui Penyelenggaraan Pemerintahan yang Profesional, Aspiratif, Partisipatif dan Transparan serta Mendorong Terciptanya Ketentraman dan Ketertiban dalam Kehidupan Bernegara, Berbangsa dan Bermasyarakat.

Misi tersebut dijabarkan kedalam tujuan sebagai capaian jangka menengah yaitu:

3.1. Meningkatnya pelayanan publik yang profesional dan transparan.

Tujuan tersebut dijabarkan ke dalam sasaran sebagai capaian jangka pendek atau tahunan yaitu:

3.1.1. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kependudukan

3.1.2. Meningkatnya keterbukaan komunikasi dan informasi

3.1.3. Meningkatnya pengawasan dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan

3.1.4. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik

3.1.5. Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan keuangan dan aset daerah

3.2. Meningkatnya kehidupan masyarakat yang demokratis, tertib dan aman.

Tujuan tersebut dijabarkan menjadi sasaran sebagai berikut:

3.2.1. Meningkatnya ketentraman dan ketertiban masyarakat

3.2.2. Meningkatnya penanganan penanggulangan bencana

4.5. Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang

Mencermati konsep Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan berupa 9 indikator utama capaian baik secara langsung maupun tidak langsung terkait dengan kesejahteraan angkatan kerja yang menjadi subyek dan penerima terbesar manfaat pembangunan ketenagakerjaan, yakni meliputi (1) Perencanaan Tenaga Kerja, (2) Penduduk dan Tenaga Kerja, (3) Kesempatan Kerja, (4) Pelatihan dan Kompetensi Kerja, (5) Produktivitas Tenaga Kerja, (6) Hubungan Industrial, (7) Kondisi Lingkungan Kerja, (8) Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja, dan (9) Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang mengemban misi Pemerintah Kabupaten Lumajang pada RPJMD Kabupaten Lumajang pada **Misi 2** "Meningkatkan Perekonomian Daerah dan Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Pertanian, Pemberdayaan UMKM dan Jasa Pariwisata serta Usaha Pendukungnya" **tujuan 1** Meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan pendapatan masyarakat pada **sasaran 6. Peningkatan daya saing tenaga kerja**. Maka titik berat tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Reveu Renstra 2015-2019 ini adalah Peningkatan daya saing tenaga kerja.

1. TUJUAN

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang pada Reveu Renstra 2015-2019 mempunyai tujuan : Peningkatan daya saing tenaga kerja dengan indicator tujuan : Prosentase Tingkat Penganggur Terbuka.

2. SASARAN STRATEGIS

Untuk mencapai tujuan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang pada Reveu Renstra 2015-2019 menetapkan sasaran sebagai berikut :

1. Peningkatan Jumlah Pencari Kerja Terampil;
2. Peningkatan Penyerapan Penganggur oleh Pasar Kerja;
3. Terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis.

Dengan indicator sebagai berikut :

1. Persentase Pencari Kerja dilatih/bersertifikat;
2. Persentase Pencari Kerja ditempatkan;
3. Persentase Perusahaan yang mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
4. Persentase Kasus Perselisihan yang diselesaikan dengan perjanjian kerja bersama.

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, DAN PENDANAAN INDIKATIF

5.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

5.1.1. Arah Kebijakan

Seiring melambatnya pertumbuhan ekonomi, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan pembangunan sekaligus menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) RPJMD Kabupaten Lumajang tahun 2015 – 2019, juga turut terpengaruh oleh kondisi tersebut. Meski demikian, dalam kondisi terjadinya perlambatan pertumbuhan ekonomi di tahun 2014, secara Nasional TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) turun dari semula 6,25 persen di tahun 2013 menjadi 5,94 persen di tahun 2014, TPT Jawa Timur menunjukkan penurunan dari 4,33 persen di tahun 2013 menjadi 4,19 persen di tahun 2014. Namun di Kabupaten Lumajang TPT justru naik yang semula 2,01 persen pada tahun 2013 menjadi 2,83 persen pada tahun 2014 dan turun 2,60 persen pada tahun 2015. Salah satu penyebabnya diantaranya ditutupnya 1 perusahaan besar yang semula berinvestasi di Kabupaten Lumajang (PT. HM. Sampoerna) di kuartal pertama tahun 2014 terjadi PHK terhadap 3.700 orang tenaga kerja.

Berdasarkan hasil survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2015 di Kabupaten Lumajang terdapat jumlah penganggur sebesar 13.821 orang atau 2,60 persen sedikit penurunan dibanding tahun sebelumnya sebesar 14.562 atau sebesar 2,83 persen. Jumlah penduduk yang bekerja sebesar 518.184 orang yang didominasi oleh penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan SD sebesar 330.262 orang atau dengan proporsi tertinggi sebesar 63,75 persen. Hal tersebut kondisi penduduk lebih tentunya akan memeperlihatkan bahwa kemungkinan berada pada posisi level pimpinan/manager sangat sedikit. Proporsi jumlah penduduk yang bekerja kurang dari 35

jam per minggu masih sangat besar yakni sebanyak 56,57 persen atau 293.140 orang.

Untuk mendukung kebijakan Pemerintah Kabupaten Lumajang dalam menghadapi pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja, mengatasi masalah ketenagakerjaan serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang relative besar, diperlukan Sumber Daya Manusia dalam jumlah besar dan berkualitas. Untuk menyediakan SDM yang berkualitas dalam jumlah besar diperlukan rencana yang komprehensif baik di bidang pendidikan dan pelatihan, maupun dari penempatan tenaga kerja. Selain itu, guna menjamin kelangsungan usaha, diperlukan hubungan industrial yang kondusif dan terjaminnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta kesejahteraan pekerja. Semua hal ini dapat berjalan dengan baik bila tersedia rencana tenaga kerja sebagai pedoman seluruh pemangku kepentingan, sebagaimana dimaksud Pasal 7 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.

5.1.2. Strategi

Adapun strategi yang ditetapkan untuk melaksanakan kebijakan tersebut di atas adalah sebagai berikut :

- a. Mengupayakan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan ketrampilan kepada pencari kerja;
- b. Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di pedesaan dan perkotaan;
- c. Meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat tentang peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dengan memanfaatkan sumber pembiayaan yang cukup dan mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha.

5.2. PROGRAM DAN KEGIATAN PRIORITAS

Review Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang tahun 2015 – 2019 memuat langkah-langkah strategis tugas-tugas penyelenggaraan sesuai dengan kewenangan yang dilaksanakan. Kewenangan tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang kewenangan bidang ketenagakerjaan dan Peraturan Bupati Lumajang No. 54 tahun 2008 tentang Kewenangan Pemerintah Kabupaten Lumajang Dalam Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan sehingga ditetapkan program dan kegiatan prioritas sebagai berikut:

1. Program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
Dengan kegiatan sebagai berikut :
 - 1) Kegiatan Penyusunan database ketenagakerjaan;
 - 2) Kegiatan Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja;
 - 3) Kegiatan Fasilitasi dan pengembangan kapasitas tenaga kerja;
2. Program Pengembangan wilayah transmigrasi;
 - 1) Kegiatan Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sector dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi;
 - 2) Kegiatan Fasilitasi dan perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM.
3. Program Peningkatan kesempatan kerja;
 - 1) Kegiatan Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja;
 - 2) Kegiatan Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan;
 - 3) Kegiatan Penyuluhan prosedur penempatan tenaga kerja dalam negeri;
 - 4) Kegiatan Fasilitasi penempatan tenaga kerja luar negeri.

4. Program Perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, meliputi kegiatan :
 - 1) Kegiatan Fasilitasi dan koordinasi penetapan UMK;
 - 2) Kegiatan Fasilitasi prosedur penyelesaian PHI;
 - 3) Kegiatan Sosialisasi berbagai Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
 - 4) Kegiatan Validasi data dan informasi ketenagakerjaan;
 - 5) Kegiatan Monitoring, evaluasi dan pelaporan;
 - 6) Kegiatan Pengembangan produktivitas tenaga kerja.

BAB VI

P E N U T U P

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

Dengan disusunnya Review Rencana Strategis ini dapat diketahui bahwa tujuan yang akan dicapai adalah Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja dengan indikator Prosentase Tingkat Penganggur Terbuka.

Sedangkan sasaran yang akan dicapai adalah Peningkatan Peningkatan jumlah pencari kerja trampil, Peningkatan penyerapan penganggur oleh pasar kerja dan Terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

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

Secara umum, dalam pengimplementasian berupa Rencana Tingkat Capaian Kinerja Organisasi pada Review Rencana Strategis ini kendala utama yang timbul adalah terbatasnya jumlah personil sedangkan cakupan wilayah yang sangat luas dan beberapa wilayah sulit di jangkau sehingga peningkatan ketrampilan tidak cukup merata di semua wilayah Kabupaten Lumajang. Salah satu upaya pemecahannya adalah dengan mengatur jadwal sedemikian rupa sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai.

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

Lumajang, 15 Juni 2017
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LUMAJANG

Drs. SUHARWOKO, M Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19621215 199403 1 006