



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
LAMPUNG BARAT
DINAS TENAGA KERJA DAN
PERINDUSTRIAN



RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
2023-2026

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2024 sebagai sebuah Rencana Strategis Perangkat Daerah disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan amanah yang diemban Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat sebagaimana ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor : 4 Tahun 2023 Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah daerah Kabupaten Lampung Barat dan sekaligus langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

Pada Rancangan Akhir RPJMD 2023-2024, kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat diwujudkan dalam mencapai sasaran-sasaran pembangunan daerah yakni meningkatnya nilai investasi daerah, meningkatnya kuantitas penyerapan tenaga kerja, dan meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik pemerintahan. Dengan penetapan RPJMD tersebut, maka sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 perlu dilakukan penetapan Renstra Perangkat Daerah, demikian juga Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian sebagai Perangkat Daerah (PD) di Kabupaten Lampung Barat berkewajiban menyusun terhadap Rencana Strategis tahun 2023-2024. Rencana Strategis Perangkat Daerah, sebagaimana disebutkan dalam Bab I, Pasal 1 butir 29, adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah.

Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan

Urusan Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Rencana Strategis Perangkat Daerah terkait dengan penyelenggaraan pembangunan daerah. Hal ini didasari Penyusunan rancangan RPJMD kabupaten/kota adalah penyempurnaan rancangan awal RPJMD kabupaten/kota dan berdasarkan rancangan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota yang telah diverifikasi.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026 adalah:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, khususnya pasal 7 ayat (1) : “Renstra-PD memuat tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif;
2. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya pasal 151 ayat (1) dan (2) yang mengamanatkan Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra-PD yang dirumuskan dalam bentuk Rencana Kerja PD yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan SKPD;
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kab/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6215);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 221);
9. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 54 Tahun 2010 tentang Tahapan dan Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, sebagaimana diubah melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 040-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor : 4 Tahun 2023 Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah daerah Kabupaten Lampung Barat

1.3. Maksud dan Tujuan

Renstra Dinas Tenaga dan Perindustrian Kerja Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026 disusun untuk memberikan tujuan, sasaran, strategi, dan program dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya pada tahun 2023-2026 yang dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Maksud disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat 2023 - 2026 adalah sebagai arah dan pedoman pelaksanaan program dan kegiatan tahunan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama 3 tahun kedepan dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026.

Sedangkan tujuan disusunnya Rencana strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja adalah:

1. Menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat;
2. Menjadi acuan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat beserta seluruh unit kerjanya;
3. Merupakan bahan acuan bagi para pemangku kepentingan yang terkait bidang Perindustrian dan Ketenagakerjaan dalam mengambil keputusan.

1.4. Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023–2024 disusun dengan tata urutan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB. II. GAMBARAN PELAYANAN SKPD

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi PD
- 2.2 Sumberdaya PD
- 2.3 Kinerja Pelayanan PD
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD

BAB. III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD
- 3.2 Telaahan Renstra K/L dan Renstra
- 3.3 Provinsi/Kabupaten/Kota

BAB.IV. TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah
- 4.2 Indikator Kinerja Utama

BAB.V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

- 5.1 Startegi
- 5.2 Arah Kebijakan

BAB.VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

- 6.1 Rencana Program dan Kegiatan
- 6.2 Indikator Kinerja
- 6.3 Kelompok Sasaran
- 6.4 Pendanaan

BAB.VII.KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

- 7.1 Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

BAB.VIII. PENUTUP

- 8.1 Penutup

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN

2.1 Tugas, Fungsi, Dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Lampung Barat merupakan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Lampung Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 02 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Lampung Barat tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Barat Tahun 2016, Nomor 22 :

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Sub Bagian Umum dan Perencanaan;
 2. Sub Bagian Keuangan; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
- e. Bidang Perindustrian, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Tugas dan fungsi :

Kepala Dinas

- 1) Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja dan perindustrian yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi :

- a. pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di lingkungan Dinas tenaga kerja dan perindustrian yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- b. perumusan kebijakan teknis dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan perindustrian;
- c. perumusan rencana dan program serta memfasilitasi dan melaksanakan kerja sama di bidang tenaga kerja dan perindustrian;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilakukan kepada atasan; dan
- e. pelaksanaan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan.

Sekretariat

- (1) Sekretaris Dinas mempunyai tugas mengoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan, pengelolaan keuangan dan pelayanan administrasi pada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas serta melaksanakan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat Dinas menyelenggarakan fungsi :
 - a. pengoordinasian pelaksanaan kegiatan di lingkungan Sekretariat yang menjadi tugas dan kewenangannya;
 - b. penyiapan bahan data untuk kegiatan pelaksanaan tugas dan penyusunan program kerja;
 - c. menyiapkan bahan dan data untuk kegiatan pelaksanaan tugas dan penyusunan program kerja;
 - d. perencanaan anggaran biaya yang diperlukan untuk satu tahun anggaran dan mengevaluasi penggunaan biaya yang telah dikeluarkan serta membuat laporan pelaksanaan kegiatan pada pimpinan;
 - e. pelaksanaan pengadaan kendaraan dinas yang berasal dari Dana APBD dan APBN dengan melaporkan hasil pengadaan kepada Badan Keuangan dan Aset Daerah disertai dengan penyerahan BKPB dan Surat Administrasi lainnya;

- f. pengoordinasian kegiatan yang akan dilaksanakan pada atasan dan bidang-bidang yang ada di lingkungan Dinas ;
- g. penyiapan perencanaan dan kebijakan teknis pengembangan kesekretariatan dan administrasi umum;
- h. penyelenggaraan urusan kesekretariatan, rumah tangga (perlengkapan), administrasi kepegawaian dan keuangan;
- i. penyusunan rencana evaluasi dan laporan pelaksanaan program kerja;
- j. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan; dan
- k. pelaksanaan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan.

Sub Bagian Umum dan Perencanaan

- (1) Kepala Sub Bagian Umum dan Perencanaan mempunyai tugas menyiapkan bahan dalam rangka membantu melaksanakan penjabaran kebijakan teknis di bidang umum, kepegawaian dan perencanaan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Sub Bagian Umum dan Perencanaan menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyiapan bahan dalam menyusun rencana kerja sub bagian umum dan perencanaan yang menjadi tugas dan kewenangannya;
 - b. penyiapan bahan kebijakan, melaksanakan pembinaan dan mengoordinasikan kegiatan di bidang umum, kepegawaian dan perencanaan;
 - c. pelaksanaan urusan administrasi surat menyurat dan kearsipan;
 - d. memilah, mengklasifikasikan dan mengagendakan arsip surat menyurat menurut jenisnya;
 - e. pelaksanaan pengadaan peralatan kantor sebagai penunjang kelancaran tugas;
 - f. penyusunan dan melaksanakan administrasi kepegawaian meliputi urusan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala, serta pendidikan dan pelatihan pegawai di lingkungan dinas;

- g. pengumpulan, menjaga dan merawat perlengkapan dan fasilitas kerja di lingkungan dinas;
- h. pelaksanaan urusan pengolahan administrasi kepegawaian secara umum di lingkungan dinas;
- i. inventarisasi permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas untuk dikoordinasikan kepada atasan guna mencari pemecahan masalah;
- j. penyiapan bahan pengadaan kendaraan dinas berasal dari dana APBD dan APBN dengan melaporkan hasil pengadaan kepada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah disertai dengan penyerahan BPKB dan surat administrasi lainnya;
- k. penyusunan Rencana Anggaran Kerja (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA);
- l. penyusunan dan menyampaikan laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan pelaksanaan program Dinas, semester dan tahunan pelaksanaan program perencanaan;
- m. penyiapan bahan data, evaluasi dan pelaporan dalam bidang perencanaan;
- n. penyiapan bahan dalam perencanaan program pembangunan bidang pendapatan, pengelola keuangan dan barang milik daerah;
- o. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan; dan
- p. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan.

Sub Bagian Keuangan

- (1) Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan dan mengoordinasikan rencana anggaran pendapatan dan belanja, melaksanakan kegiatan perbendaharaan, pembukuan dan verifikasi serta melaksanakan pelaporan atas realisasi pelaksanaan kegiatan keuangan dinas.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyiapan bahan dalam menyusun rencana kerja Sub Bagian Keuangan yang menjadi tugas dan kewenangannya;

- b. penyiapan bahan kebijakan, melaksanakan pembinaan dan mengoordinasikan kegiatan dibagian keuangan;
- c. pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan dan kegiatan perbendaharaan;
- d. meneliti kelengkapan Surat Perintah Pembayaran Uang Persediaan (SPP-UP) pengadaan barang dan jasa yang disampaikan oleh Bendahara pengeluaran dan diketahui oleh Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK);
- e. meneliti kelengkapan Surat Perintah Pembayaran Uang Persediaan (SPP-UP), Surat Perintah Pembayaran Ganti Uang (SPP-GU), Surat Perintah Pembayaran Tambah Uang (SPP-TU), Surat Perintah Pembayaran Lum Sum (SPP-LS) gaji dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta penghasilan lainnya yang ditetapkan dan diajukan bendahara pengeluaran;
- f. pelaksanaan verifikasi Surat Perintah Pembayaran (SPP);
- g. penyiapan Surat Perintah Membayar (SPM);
- h. pelaksanaan verifikasi harian atas penerimaan;
- i. pelaksanaan akuntansi Perangkat Daerah;
- j. penyiapan bahan dan menyusun laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan kegiatan Perangkat Daerah;
- k. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan; dan
- l. pelaksanaan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja

- (1) Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. melaksanakan, membina dan mengoordinasikan serta menyelenggarakan sebagian tugas Dinas di bidang Tenaga Kerja.
 - b. melaksanakan pembinaan penempatan tenaga kerja, seleksi calon pekerja migran, menyiapkan bahan pengurusan kebijakan informasi pasar kerja, izin bursa kerja khusus dan analisis data pencari kerja dan;
 - c. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

- (2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:
- a. penyiapan perumusan kebijakan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja;
 - b. pelaksanaan kebijakan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja;
 - c. penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja;
 - d. pemberian bimbingan teknis informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja;
 - e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja;
 - f. pelaksanaan administrasi bidang penempatan tenaga kerja; dan
 - g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan;

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

- (1) Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas:
- a. melaksanakan, membina dan mengoordinasikan serta menyelenggarakan sebagian tugas Dinas di bidang Tenaga Kerja.
 - b. melaksanakan pembinaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
 - a. melaksanakan pembinaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha, lembaga kerjasama Tripartit dan Bipartit, melaksanakan fasilitasi dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial, pembinaan syarat-syarat kerja dan pengupahan, serta penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
 - b. melaksanakan pembinaan jaminan sosial pekerja/buruh bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja dan luar hubungan kerja, melaksanakan kerjasama dengan lembaga hubungan industrial dan instansi lain dalam pengembangan jaminan sosial pekerja/buruh, melakukan evaluasi kerjasama antar lembaga dalam pengembangan jaminan sosial pekerja/buruh,

serta melakukan pembinaan kepesertaan jaminan sosial pekerja/buruh;

c. dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

(2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

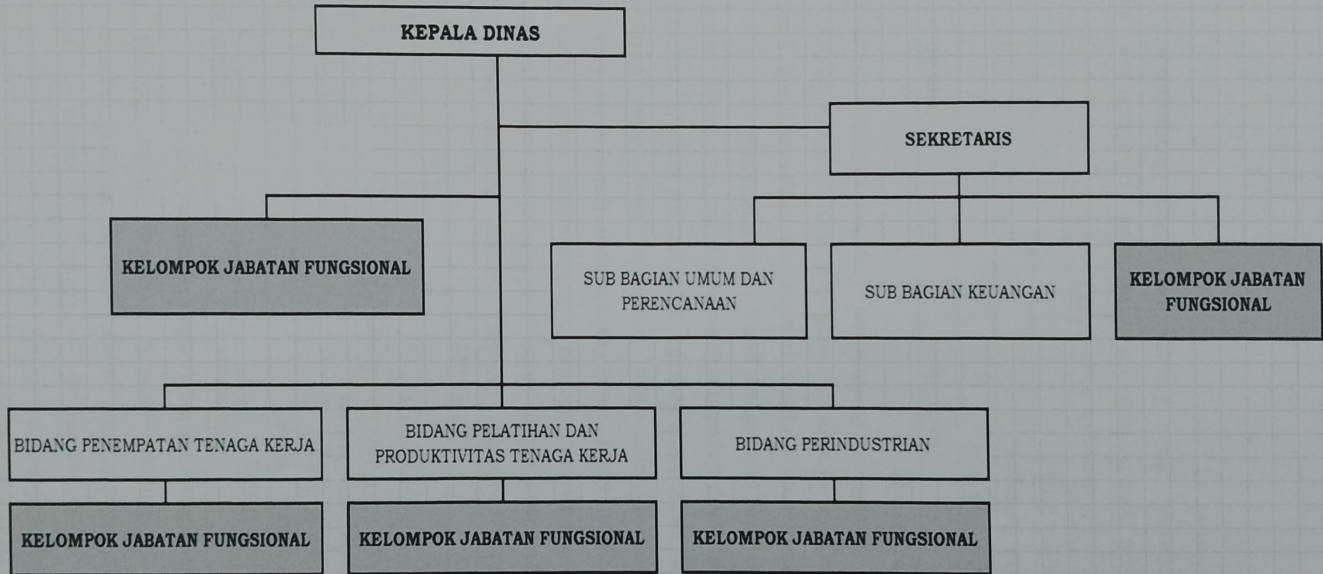
- a. penyiapan perumusan kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi, pemagangan, bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan kelembagaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- b. pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi, pemagangan, bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan kelembagaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi, pemagangan, bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan kelembagaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. pemberian bimbingan teknis dan supervisi pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi, pemagangan, bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan kelembagaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi, pemagangan, bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan kelembagaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f. pelaksanaan administrasi bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- g. pelaksanaan pembinaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha;
- h. pelaksanaan pembinaan lembaga kerjasama Bipartit, lembaga kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan;

- i. pelaksanaan pembinaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- j. penyiapan dan pelaksanaan sidang-sidang lembaga kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan;
- k. pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- l. penyusunan dan pengusulan penetapan Upah Minimum Kabupaten kepada Gubernur;
- m. pelaksanaan kerjasama dengan lembaga maupun instansi lain dalam pembinaan, pengembangan dan kepesertaan jaminan sosial pekerja/buruh; dan
- n. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Perindustrian

- (1) Kepala Bidang Perindustrian mempunyai tugas melaksanakan, membina dan mengoordinasikan serta menyelenggarakan sebagian tugas Dinas dibidang Perindustrian.
- (2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Perindustrian menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana serta program kerja dibidang perindustrian yang menjadi tugas dan kewenangannya;
 - b. perumusan kebijakan, melaksanakan pembinaan dan mengoordinasikan kegiatan dibidang perindustrian;
 - c. pelaksanaan koordinasi dan Fasilitas kerjasama lintas sektoral dan regional dibidang Industri;
 - d. pelaksanaan pengumpulan penyusunan analisis dan desimenasi data dibidang Industri dan melaksanakan pemantauan (Monitoring) evaluasi serta pelaporan pelaksanaan urusan Pemerintahan dibidang perindustrian. melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan.

**Struktur Organisasi
Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat**



2.2 Sumber Daya Dinas Ketahanan Pangan

1. Sumber Daya Manusia

Susunan kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat sebagai berikut:

Tabel 2 : Daftar Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kepala Bidang	3
4	Kepala Sub Bagian	2
5	Kepala UPT dan Kasubag UPT	2
5	Jabatan Fungsional	3
5	Staf	3
	JUMLAH	15

Sumberdaya manusia menjadi unsur penting dalam organisasi. Sebagai pemeran utama dalam menjalankan tugas pokok organisasi dan roda organisasi. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat melibatkan sumber daya manusia yang ada, dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda satu dengan lainnya, namun demikian diharapkan tetap dapat menjalankan tugas dan fungsi masing-masing guna mensinergikan tujuan yang hendak dicapai.

Berikut gambaran tingkat pendidikan pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat:

Tabel 3. Kualifikasi Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Strata Dua (S2)	5
2	Strata Satu (S1)	10
3	Diploma 3 (D3)	
4	Sekolah Menengah Atas (SMA)	1

Berdasarkan pendidikan dan pelatihan penjenjangan yang telah diikuti pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat

Tabel 4. Jumlah Pegawai yang telah Mengikuti Diklat Penjurangan

No	Pendidikan Struktural	Jumlah (orang)
1	DIKLAT PIM II	1 orang
2	DIKLAT PIM III	1 orang
3	DIKLAT PIM IV	3 orang

2. Perlengkapan

Sarana dan prasarana perlengkapan kantor sebagai penunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian sebagai berikut :

Tabel 5. Daftar Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat

No	Nama Barang	Jumlah
1	Gedung	3 unit
3	Komputer	6 unit
5	LCD Proyektor	2 unit
6	Printer	3 unit
10	Filling kabinet	6 unit
11	Kursi 1 biro	6 unit
12	Kursi lipat	10 unit
14	Meja ½ biro	5 unit
15	Meja 1 biro	6 unit
17	Kendaraan Roda dua	1 unit
18	Kendaraan Roda Empat	1 unit

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 – 2026 merupakan bagian integral dari kebijakan dan program pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat dan merupakan landasan dan pedoman bagi seluruh aparat dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan selama kurun waktu 5 (lima) tahun tersebut. Pengukuran kinerja kegiatan adalah untuk mengetahui tingkat capaian dari target yang telah ditetapkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian dan kinerja masing-masing program.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat dibentuk pada tahun 2023 dimana pada tahun-tahun sebelumnya urusan tenaga kerja dan perindustrian berada setingkat eselon III. Tenaga kerja dan perindustrian mencakup beberapa aspek penting yang dapat digunakan sebagai indikator pencapaian standar pelayanan bidang Ketenagakerjaan dan Perindustrian yaitu :

- a. Perluasan Lapangan Kerja
- b. Peningkatan Mutu dan Kemampuan Kerja
- c. Penyebaran Tenaga Kerja
- d. Perlindungan Tenaga Kerja
- e. Meningkatnya Pertumbuhan dan Omset IKM yang ada.

Adapun Indikator Kinerja utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tahun 2023- 2024 dan pencapaian target kinerja sebagai berikut:

Tabel 6. Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Pencapaian Target Kinerja

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2026	Realisasi Capaian Tahun 2022	Rasio Capaian Pada Tahun 2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	-	-	-	15 %	83,48 %	83,48 %
2	Meningkatnya PDRB Sektor Industri (Milyar)	-	-	-	380.312	360.376	360.376

a. Perluasan Lapangan Kerja

Penciptaan lapangan kerja dikatakan cukup banyak, akan tetapi, angkatan kerja semakin bertambah melebihi kemampuan penciptaan lapangan kerja, sehingga jumlah pengangguran dan setengah pengangguran masih cukup tinggi. Penciptaan lapangan kerja baru di berbagai sektor untuk dapat menampung pertambahan angkatan kerja yang semakin banyak yang diakibatkan oleh pertumbuhan penduduk yang sangat cepat.

b. Peningkatan Mutu dan Kemampuan Kerja

Secara keseluruhan mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah. Sehingga dalam meningkatkan kemampuan tersebut perlu dilakukan dengan melalui berbagai upaya melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar didayagunakan semaksimal mungkin.

c. Penyebaran Tenaga Kerja

Penyebaran dan pendayagunaan tenaga kerja telah dikembangkan melalui berbagai program dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja yang merata baik secara sektoral maupun regional. Secara regional penyebaran angkatan kerja masih bertumpuk di pulau Jawa. Penyebaran angkatan kerja yang tidak merata baik secara sektoral maupun regional akan menyulitkan penyediaan tenaga kerja secara maksimal.

d. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja ialah tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak. Setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian serta minatnya dan bukan pekerjaan yang dipaksakan.

b. Meningkatkan Pertumbuhan dan Omset IKM

Industri kecil dan menengah (IKM) merupakan sektor yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional dan berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu upaya pengembangan sektor IKM di dalam negeri, antara lain melalui pembangunan sentra IKM yang bertujuan untuk mewadahi sekumpulan unit usaha yang menghasilkan produk sejenis, menggunakan bahan baku sejenis, dan/atau melakukan proses produksi yang sama.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian

No	Urusan	Tantang	Peluang
1.	Ketenagakerjaan	Terbatasnya Lowongan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memperbanyak job canvassing • Penyuluhan di masyarakat tentang lowongan kerja dan tata cara melamar pekerjaan • Mengadakan job fair
		Ketidaksesuaian Kompetensi atau spesifikasi tenaga kerja dengan lapangan kerja yang ada	<ul style="list-style-type: none"> • Penyuluhan kepada guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan terkait kualifikasi- kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan saat ini • Kerjasama dengan Dinas Terkait (Cabang Dinas Pendidikan) mengenai jurusan yang dibutuhkan oleh perusahaan
		Banyaknya pencari kerja yang kualitasnya tidak sesuai dengan permintaan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan pelatihan sesuai dengan spesifikasi lowongani kerja yang ada • Training dan pelatihan sertifikasi untuk para calon pekerja
		Keterbatasan ketersediaan lapangan kerja baru sektor informal (wirausaha baru)	<ul style="list-style-type: none"> • Melatih para pencari kerja untuk memiliki jiwa entrepreneur atau membuka usaha sendiri
2.	Perindustrian	Rendahnya daya saing produk industri kecil menengah (IKM)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengoptimalkan pengembangan industri kecil menengah (IKM) sesuai potensi daerah • Penguasaan teknologi

BAB III.
PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Tenaga Kerja dan Perindustrian

Pelaksanaan tugas dan fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat sangat dipengaruhi oleh kondisi faktor internal dan faktor eksternal. Kondisi sumber daya manusia, dukungan anggaran, sarana dan prasarana serta kelembagaan dan tata laksana penyelenggaraan tugas, mempunyai peran besar terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam menghadapi dinamika pembangunan dan perubahan lingkungan strategis di Lampung Barat. Sumber daya yang ada dan tersedia tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal guna terwujudnya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Beberapa permasalahan yang dihadapi perlu segera dicarikan solusi penyelesaiannya agar potensi yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal.

Dalam menjawab isu – isu strategis yang berkembang tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat membutuhkan sebuah pemikiran yang matang dan mendalam, membutuhkan strategi bagaimana merumuskan dan menyelesaikan permasalahan di sektor ekonomi sehingga bisa menghasilkan sebuah kebijakan yang mampu menjawab setiap isu yang berkembang. Akan tetapi, dalam melaksanakan hal tersebut tentu diperlukan sumber daya pendukung baik sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta pendanaan yang mendukung. Oleh karena itu, sumber daya pendukung juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari penyusunan dokumen perencanaan strategis tahun 2023 – 2026. Secara ringkas, permasalahan – permasalahan diatas diuraikan dalam tabel berikut :

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja	1. Masih rendahnya masyarakat dalam menciptakan wirausaha baru 2. Kesadaran masyarakat masih rendah dalam meningkatkan kualitas	1. Motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah dan masih mengandalkan sector formal 2. Rendahnya kesadaran calon tenaga kerja dalam meningkatkan kemampuan, kompetensi dan keterampilan diri dalam persaingan dunia kerja
2.	Kualitas pelatihan umumnya masih rendah	Banyaknya jenis jenis pelatihan yang akan dilaksanakan	Kurangnya tenaga instruktur serta jenis - jenis pelatihan yang dibutuhkan
3.	Perusahaan yang menerapkan UMK jumlahnya masih sedikit	Belum mempunya sebagian perusahaan untuk membayar upah sesuai UMK	kurang mampu menerapkan UMK dan tidak ada sanksi hokum bagi perusahaan yang tidak menerapkan UMK
4.	Kesadaran pengusaha untuk patuh terhadap aturan ketenagakerjaan masih rendah	Hanya bisa memberi pembinaan sedangkan pemberian sanksi kewenangan pengawas ketenagakerjaan provinsi	tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan sanksi, peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja hanya melakukan fungsi pembinaan

5.	Kurangnya hasil Produk IKM yang berstandarisasi dan bersertifikasi untuk berdaya saing	IKM harus lebih meningkatkan jumlah produksinya	Peningkatan hasil Produk IKM yang berstandarisasi dan bersertifikasi untuk berdaya saing
6.	Kurangnya kemampuan penguasaan teknologi industri yang tepat serta berwawasan lingkungan	Harus lebih membuka wawasan dan lebih sering mengikuti pelatihan dan bimtek	Peningkatan kemampuan penguasaan teknologi industri yang tepat serta berwawasan lingkungan
7.	Kurangnya akses industri terhadap sumberdaya ekonomi produktif, sarana dan usaha industry	Akses Industri para IKM terhadap sumberdaya ekonomi produktif lebih ditingkatkan	Peningkatan akses industry terhadap sumberdaya ekonomi produktif, sarana dan usaha industri
8.	Urusan Pilihan Perindustrian	Pemulihan ekonomi sektor industri pengolahan	Industri Kecil Menengah memiliki peranan penting dalam perekonomian daerah. Naiknya minat masyarakat mengolah bahan komoditas menjadi barang setengah jadi maupun rang jadi yang memiliki nilai tambah. Akan tetapi selama dua tahun belakangan terjadi penurunan penjualan produk IKM selain sebagai dampak pandemi covid 19 juga rendahnya daya saing produk IKM Kabupaten Lampung Barat, untuk itu diperlukan langkah dan kebijakan pemulihan ekonomi pasca bencana non alam tersebut

3.2. Isue – Isue Strategis

isu - isu strategis di identifikasikan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menjalankan pemerintahan ada berbagai permasalahan :

A. Urusan Wajib Ketenagakerjaan :

1. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja
2. Kualitas pelatihan umumnya masih rendah
3. Perusahaan yang menerapkan UMK jumlahnya masih sedikit
4. Kesadaran pengusaha untuk patuh terhadap aturan ketenagakerjaan masih rendah
5. terdapat kasus perselisihan hubungan industrial tiap tahunnya

B. Urusan Pilihan Perindustrian

Perindustrian merupakan satu dari berbagai sektor usaha bagi UKM. Kabupaten Lampung Barat bukan merupakan wilayah pengembangan industri skala besar, mengingat 65% wilayahnya merupakan daerah konservasi Kawasan Taman Nasional Bukit Barisan Selatan yang harus tetap lestari. Akan tetapi Kabupaten Lampung Barat merupakan daerah penghasil bahan baku industri agro yang sangat mungkin untuk dikembangkan. Dalam Rencana Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) Kabupaten Lampung Barat adalah wilayah pengembangan Sentra Industri Kecil Menengah (IKM) yang berbasis agroindustri. Jumlah IKM Kabupaten Lampung Barat per Desember 2021 adalah 823 IKM yang tersebar di Kecamatan – Kecamatan di Kabupaten Lampung Barat. Pertumbuhan dan peningkatan omset IKM diharapkan mampu untuk meningkatkan share PDRB sektor industri di Lampung Barat, yang artinya akan mendukung peningkatan pertumbuhan ekonomi. Maka yang menjadi permasalahan adalah bagaimana merumuskan sebuah kebijakan untuk meningkatkan pertumbuhan dan peningkatan omset IKM tersebut.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Analisis renstra K/L dan PD Kabupaten/Kota ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra PD Provinsi terhadap sasaran Renstra K/L dan renstra PD Kabupaten/kota sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan masing-masing PD. Hal tersebut diatas perlu perbaikan lingkungan usaha yang kondusif bagi peningkatan daya saing Perindustrian dan perdagangan, dan perlu juga dilakukan peningkatan akses usaha perindustrian dan perdagangan kepada sumber daya produktif, kompetensi dan produktifitas usahanya.

1. Prioritas Nasional

Kebijakan masing-masing kementerian yang menangani urusan Tenaga Kerja dan Perindustrian dapat dilihat pada tabel berikut :

Identifikasi Kebijakan Nasional

No	Kebijakan	Sumber	Ket
1	2	3	4
1.	Urusan Wajib Bidang Tenaga kerja	Renstra	
	1. mengembangkan pasar kerja terbuka bagi sektor-sektor pekerjaan yang bernilai tambah tinggi	Kementerian Ketenagakerjaan	
	2. meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang adaptif terhadap teknologi, khususnya bagi millennial (pendidikan vokasi) dan soft skills		
	3. pengembangan pusat-pusat pelatihan ketenagakerjaan (lembaga kursus/komunitas) bagi kelompok berpendidikan rendah.		
	4. Keempat, 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. Kedelapan, peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan industrial untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang baik.		
	8. peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan industrial untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang baik.		
2	Urasn Pilihan Bidang Perindustrian	Renstra Kementerian Perindustrian	
	1. Kebijakan pengembangan sumber daya industri		
	2. Kebijakan pengembangan sarana dan prasarana industri		
	3. Kebijakan pemberdayaan industry		
	4. Kebijakan pengembangan perwilayahan industri produk nasional		
	5. Kebijakan fasilitas fiskal dan nonfiskal		
	6. Kebijakan reformasi birokrasi		

2. Telaah renstra Provinsi.

a. Bidang Tenaga Kerja

1. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja.
2. Meningkatnya Tenaga Kerja yang masuk program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

b. Bidang Perindustrian

1. Peningkatan pemahaman dan ketaatan para stakeholder terhadap peraturan Perundang-undangan di bidang perlindungan konsumen
2. Pertumbuhan ekspor melalui pembinaan dan dukungan bagi pelaku ekspor

BAB.IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

A. TUJUAN

Mengacu kepada sasaran yang termuat dalam RPJMD yang menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian untuk mencapainya maka tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian adalah :

“Menurunkan Tingkat Kemiskinan dan Meningkatnya Pendapatan”

B. SASARAN

Adapun sasaran yang akan dicapai berdasarkan tujuan di atas adalah sebagai berikut :

1. Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka

2. Meningkatnya PDRB Sektor Industri

Keterkaitan antara tujuan, sasaran dan indikator sasaran disajikan pada tabel berikut :

Tabel 16. Tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Ketahanan Pangan

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SAS ARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-			
				2023	2024	2025	2026
1.	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	77.01 %	82.02 %	87.02 %	92.02 %
		Meningkatnya Penduduk Angkatan Kerja yang Bekerja	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	77.01 %	82.02 %	87.02 %	92.02 %
2.	Meningkatnya Kontribusi Sub Sektor Koprasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan		PDRB Sektor Industri (Milyar)	360.376	365.544	372.855	380.312

	Terhadap Peningkatan Perkapita						
		Meningkatnya PDRB Sektor Industri	PDRB Sektor Industri (Milyar Rupiah)	360.376	365.544	372.855	380.312

4.2 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan Rencana Strategis.

Seluruh indikator kinerja yang terdapat dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator kinerja ini merupakan kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja periode 2023-2026.

Tabel 17. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian

SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	RUMUS	TARGET			
			2023	2024	2025	2026
Meningkatnya Penduduk Angkatan Kerja yang Bekerja	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	Data BPS	77.01 %	77.01 %	82.02 %	87.02 %
Meningkatnya PDRB Sektor Industri	PDRB Sektor Industri (milyar rupiah)	Data BPS	360.376	365.544	372.855	380.312

BAB.V.

STAREGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, diperlukan langkah – langkah strategis dalam memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, serta mengatasi berbagai persoalan yang mungkin timbul dari kebijakan yang diambil. Adapun strategi OPD Dinas tenaga Kerja dan Perindustrian adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja Melalui Kebijakan :
 - A. Peningkatan Perencanaan Tenaga Kerja
 - B. Peningkatan Hubungan Industrial
 - C. Peningkatan Pelatihan dan Produktivitas Kerja
 - D. Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja
2. Meningkatkan PDRB Sektor Industri
 - A. Peningkatan Perencanaan dan Pembangunan Industrial
 - B. Penuhunan dan pengembangan IKM
 - C. Peningkatan omset IKM

Tabel 18. Penyelarasan Arah Kebijakan dan Strategi

Tujuan RPD : Terwujudnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas			
Sasaran RPD : Menurunnya Tingkat Kemiskinan dan Meningkatnya Pendapatan Perkapita			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Meningkatnya Penduduk Angkatan Kerja yang Bekerja	Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	<ul style="list-style-type: none"> A. Peningkatan Perencanaan Tenaga Kerja B. Peningkatan Hubungan Industrial C. Peningkatan Pelatihan dan Produktivitas Kerja D. Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja
Meningkatnya Kontribusi Sub Sektor Koprasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Terhadap Peningkatan Perkapita	Meningkatnya PDRB Sektor Industri	PDRB Sektor Industri (milyar rupiah)	<ul style="list-style-type: none"> A. Peningkatan Perencanaan dan Pembangunan Industrial B. Penumbuhan dan pengembangan IKM C. Peningkatan omset IKM

BAB.VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1 Rencana Program dan Kegiatan

Rencana program dan kegiatan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 - 2026 merupakan penjabaran dari RPD Pemerintah Daerah Kabupaten yang terdiri dari program yang menunjang secara langsung pencapaian visi dan misi dan program prioritas dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah termasuk pemenuhan pelayanan dasar kepada masyarakat sesuai tugas dan fungsi di bidang pangan. Program prioritas untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan ketahanan pangan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian pada satu urusan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar bidang tenaga kerja dan urusan pilihan bidang perindustrian yaitu

Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
02.07.01.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota
02.07.01.2.01.	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
02.07.01.2.01. 01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
02.07.01.2.01. 02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD
02.07.01.2.01. 03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD
02.07.01.2.01. 02	Koordinasi dan Penyusunan DPA - SKPD
02.07.01.2.01. 04	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA -SKPD
02.07.01.2.01. 06	Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja ikhtisar SKPD
02.07.01.2.01. 07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
02.07.01.2.02.	Kegiatan Administrasi Keuangan
02.07.01.2.02. 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
02.07.01.2.02. 02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
02.07.01.2.02. 03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
02.07.01.2.02. 02	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD

02.07.01.2.02.04	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun
02.07.01.2.02.06	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan
02.07.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / triwulanan/ Semesteran SKPD
02.07.01.2.02.08	Penyusunan Pelaporan dan Analisa Prognosis Realisasi Anggaran
02.07.01.2.03.	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
02.07.01.2.03.01	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
02.07.01.2.03.04	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
02.07.01.2.04.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
02.07.01.2.04.04	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai
02.07.01.2.04.07	Pendidikan dan Pelatihan Formal
02.07.01.2.04.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
02.07.01.2.06.	Administrasi Umum Perangkat Daerah
02.07.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
02.07.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
02.07.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
02.07.01.2.06.02	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
02.07.01.2.06.04	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
02.07.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
02.07.01.2.06.08	Fasilitasi kunjungan tamu
02.07.01.2.06.07	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
02.07.01.2.07.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
02.07.01.2.07.04	Pengadaan Mebel
02.07.01.2.07.06	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
02.07.01.2.07.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
02.07.01.2.08.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
02.07.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
02.07.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
02.07.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

02.07.01.2.07.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
02.07.01.2.07.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan
02.07.01.2.07.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
02.07.01.2.07.07	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
02.07.02.	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA
02.07.02.2.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) Makro
02.07.02.2.01.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
02..07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
02..07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
02..07.03.2.01.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kopetensi
02..07.03.2.01.02	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/ Kota
02..07.03.2.02	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
02..07.03.2.02.01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada perusahaan kecil
02..07.04	Program Penempatan Tenaga Kerja
02..07.04.2.01	Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota
02..07.04.2.01.01	Pelayanan antar Kerja
02..07.04.2.01.02	Perluasan Kesempatan Kerja
02..07.04.2.02	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
02..07.04.2.02.01	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
02..07.04.2.03	Perlindungan PMI(Pra dan Purna Penempatan) didaerah kab/kota
02..07.04.2.03.01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja
02..07.05	Program Hubungan Industrial
02..07.05.01.	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) DaerahKabupaten/Kota
02..07.05.01.01	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan

02..07.05.02.01	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
2.07.05.02.01.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
02..07.05.2.01.02	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
3.31.02	Program Perencanaan dan Pembangunan Industrial
3.31.02.2.01	Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota
3.31.02.2.01.01	Koordinasi, Sinkronisasi dan pelaksanaan pembangunan sumber daya industri
3.31.02.2.01.02	Koordinasi, Sinkronisasi dan pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana industri
3.31.02.2.01.03	Koordinasi, Sinkronisasi dan pelaksanaan pemberdayaan industri dan peran serta masyarakat
3.31.03.2.01	Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten
3.31.03.2.01.01	Fasilitasi pemenuhan komitmen perolehan IUI, IPUL, IUKI dan IPKI Kewenangan kabupaten / kota dalam sistem informasi industri nasional (SIINas) yang terintegrasi dengan sistem pelayanan perizinan berusahaan
3.31.03.2.01.02	Koordinasi dan sinkronisasi pengawasan perizinan di bidang industri dalam lingkup IUI,IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten / Kota

6.2. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah merupakan uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur sedangkan Sasaran Kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif dari indikator kinerja yang mencakup indikator Masukan (*Input*), Keluaran (*Output*), Hasil (*Result/Outcomes*) dan Manfaat (*Benefit*) serta Dampak (*Impact*) dari suatu program atau kegiatan.

Adapun manfaat dari Indikator dan Sasaran Kinerja adalah :

- A. Memperjelas tentang informasi program dan kegiatan yang dilaksanakan;
- B. Menciptakan kesepakatan atau konsensus untuk menghindari kesalahan interpretasi dan perbedaan selama pelaksanaan program dan kegiatan;
- C. Membangun dasar bagi upaya pemantauan dan evaluasi terhadap program dan kegiatan

Indikator Kinerja terhadap berbagai Program dan Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat yang telah direncanakan pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026 adalah sebagaimana tertuang dalam tabel Renstra ini.

6.3 Kelompok Sasaran

Kelompok Sasaran adalah pihak-pihak yang menerima manfaat langsung dari jenis layanan Organisasi Perangkat Daerah. Adapun Kelompok Sasaran yang menjadi target pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat antara lain

- a. Aparatur Pemerintah/Aparatur Pekon dan Masyarakat
- b. Pelaku Usaha Industri Kecil Menengah

6.4 Pendanaan Indikatif

Program dan kegiatan pembangunan ketahanan pangan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat tahun 2023 - 2026 merupakan program dan kegiatan yang dibiayai oleh APBD Kabupaten Lampung Barat yang merupakan program prioritas Kabupaten mendukung pencapaian sasaran RPD. Rincian pendanaan indikatif disajikan dalam lampiran.

BAB.VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya. Indikator kinerja ini merupakan kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja.

Pada bab ini dijabarkan indikator kinerja Perangkat Daerah yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD. Adapun indikator kinerja daerah RPD Kabupaten Lampung Barat tahun 2023 - 2024 terkait dengan bidang tenaga kerja dan perindustrian yaitu Tingkat pengaguran terbuka dan Pendapatan Perkapita

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD 2023 - 2026 ditampilkan dalam Tabel berikut ;

Tabel 20. Target Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/SASARAN	Kondisi 2022	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-			
					2023	2024	2025	2026
1	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	77.01 %	77.01 %	77.01 %	82.02 %	87.02 %
		Meningkatnya Penduduk Angkatan Kerja yang Bekerja	% Peningkatan Penduduk Angkatan Kerja Yang bekerja	77.01 %	77.01 %	77.01 %	82.02 %	87.02 %
2	Meningkatnya Kontribusi Sub Sektor Kopraasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Terhadap Peningkatan Perkapita		PDRB Sektor Industri (Milyar)	360376	360.376	365.544	372.855	380.312
		Meningkatnya PDRB Sektor Industri	PDRB Sektor Industri (Milyar)	360376	360.376	365.544	372.855	380.312

BAB.VIII

PENUTUP

Pembangunan ketahanan pangan dan gizi merupakan tanggung jawab bersama pemerintah dan masyarakat yang terdiri dari perguruan tinggi, swasta, petani, pembudidaya ikan, dan pelaku usaha pangan serta lembaga pangan di masyarakat.

Semangat kedaulatan pangan dan kemandirian pangan harus tertanam dengan kokoh di setiap pelaku pembangunan ketahanan pangan agar diperoleh hasil yang optimal. Agar pembangunan ketahanan pangan dan gizi berjalan optimal maka dibutuhkan komitmen yang kuat dari pemerintah baik di pusat, provinsi maupun kabupaten/kota, dan adanya partisipasi masyarakat yang diimplementasikan dalam bentuk program dan kegiatan. Pelaksanaan kegiatan yang menyentuh masyarakat dalam rangka pemantapan ketahanan pangan keluarga sampai tingkat perseorangan perlu diselaraskan dengan pembangunan ekonomi nasional dan daerah, upaya pengentasan kemiskinan, dan responsif gender. Selanjutnya, dengan dukungan sarana dan prasarana, serta kelembagaan ketahanan pangan yang kuat maka diharapkan akan mampu mengakomodasikan kebutuhan pangan masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumber daya pangan yang tersedia.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tahun 2023 - 2026 berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lampung Barat dan mengacu pada Rencana Pembangunan Ketahanan Pangan Nasional dan Provinsi Lampung.

Untuk melaksanakan Renstra ini sangat diperlukan adanya partisipasi serta komitmen dari seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Lampung Barat serta pemerintah daerah agar program dan kegiatan yang dilakukan dapat tercapai.