



**PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN**  
**DINAS TENAGA KERJA**

**LAPORAN PELAKSANAAN PENILAIAN RISIKO  
TAHUN 2025  
DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN LAMONGAN**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT sehingga penyusunan laporan pelaksanaan penilaian risiko Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan tahun 2025 telah terselesaikan dengan baik. Sebagai pelaksanaan atas ketentuan Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko pada Pemerintah Daerah, dan sebagai tindak lanjut Peraturan Bupati Lamongan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan.

Untuk meningkatkan kualitas penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pemerintah daerah, diperlukan pengelolaan risiko pada setiap Perangkat Daerah selaku Unit Pemilik resiko di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan. Dokumen Pengelolaan Risiko ini menjadi acuan bagi pejabat/seluruh pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan untuk melakukan pengelolaan risiko selama satu tahun.

Laporan Pelaksanaan Penilaian Risiko diterapkan dengan maksud untuk menyediakan informasi risiko bagi organisasi sehingga organisasi dapat melakukan upaya agar risiko tersebut tidak terjadi atau mengurangi dampaknya. Proses pengelolaan risiko meliputi indentifikasi kelemahan lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Penilaian risiko dimaksudkan untuk mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaiantujuan instansi pemerintah dan merumuskan kegiatan pengendalian risiko yang diperlukan untuk memperkecil risiko. Laporan Pelaksanaan Penilaian Risiko ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi personil di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dalam melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan pada tahun 2025. Sehingga tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dpat tercapai sesuai dengan target yang ditentukan.

Demikian Laporan Pelaksanaan Penilaian Risiko Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2025 ini disusun. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi agar dapat terlaksana dengan baik.

Lamongan, Juni 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN LAMONGAN



**M. ZAMRONI, S.Sos. M.Si.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19730707 199303 1 010

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| KATA PENGANTAR.....  | ii  |
| DAFTAR ISI.....  | iii |
| I. PENDAHULUAN.....  | 1   |
| A. LATAR BELAKANG.....                                     | 1   |
| B. DASAR HUKUM.....  | 2   |
| C. MAKSUD DAN TUJUAN.....                                  | 2   |
| D. RUANG LINGKUP.....                                      | 3   |
| II. PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN YANG DIHARAPKAN....  | 4   |
| A. KONDISI LINGKUNGAN PENGENDALIAN SAAT INI.....           | 4   |
| B. RENCANA PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN.....          | 4   |
| III. PENILAIAN RESIKO DAN RENCANA TINDAK PENGENDALIAN..... | 5   |
| A. PENETAPAN KONTEKS / TUJUAN.....                         | 5   |
| B. HASIL IDENTIFIKASI RESIKO.....                          | 5   |
| C. HASIL ANALISIS RESIKO.....                              | 10  |
| D. PENGENDALIAN YANG SUDAH DILAKUKAN.....                  | 17  |
| E. PENGENDALIAN YANG MASIH DIBUTUHKAN.....                 | 19  |
| IV. RANCANGAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI.....                | 24  |
| V. RANCANGAN PEMANTAUAN.....                               | 29  |
| VI. PENUTUP.....   | 30  |

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pengertian manajemen risiko suatu proses identifikasi, analisis, penilaian, pengendalian, dan upaya menghindari, meminimalisir atau bahkan menghapus risiko yang tidak dapat diterima. Risiko berhubungan dengan pendekatan atau metodologi dalam menghadapi ketidakpastian, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) artikata risiko adalah akibat yang kurang menyenangkan dari suatu tindakan. Ketidakpastian ini berupa ancaman, pengembangan strategi dan mitigasi risiko. Manajemen risiko adalah suatu proses perencanaan, pengaturan, pemimpinan, dan pengontrolan aktivitas sebuah organisasi. Penilaian risiko, pengembangan strategi untuk mengelolanya dengan menggunakan pemberdayaan atau pengelolaan sumber daya. Manajemen risiko juga dapat disebut sebagai salah satu cara untuk mengorganisir suatu risiko yang nantinya akan dihadapi baik itu sudah diketahui atau belum diketahui yang tidak terpikirkan dengan memindahkan risiko kepada pihak lain atau mengurangi efek negative dari risiko dan menampung baik sebagian atau semua konsekuensi risiko dari beberapa aktifitas manusia. Dimana proses manajemen risiko yang meliputi penilaian risiko, pengembangan strategi untuk mengelolanya dengan menggunakan pemberdayaan/pengelolaan sumber daya. Oleh sebab itu melalui manajemen risiko diharapkan ketidakpastian yang menimbulkan kerugian dapat diminimalisir atau bahkan dapat dihilangkan karena setiap kegiatan pasti ada risiko yang akan ditimbulkan. Maka dari pada itu setiap Instansi Pemerintah diharuskan melakukan penilaian resiko (risk assessment) dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis resiko dalam tugas dan fungsinya.

Upaya tersebut tidaklah mudah dan perlu adanya kontribusi dari semua unsur yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan pada setiap level untuk menjalankan fungsinya masing-masing dengan baik. Disamping itu, setiap aktifitas yang dilakukan tidak terlepas dari adanya resiko yang dapat berpengaruh dalam pencapaian tujuan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan. Oleh karena itu, upaya implementasi manajemen resiko Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan perlu dikembangkan lebih lanjut.

## **B. DASAR HUKUM**

1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
2. Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko pada Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 39 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan;
4. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Teknis Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan;
5. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan.

## **C. MAKSUD DAN TUJUAN**

Manajemen risiko diterapkan dengan maksud untuk menyediakan informasi risiko bagi organisasi sehingga organisasi dapat melakukan upaya agar risiko tersebut tidak terjadi atau mengurangi dampaknya. Penerapan manajemen risiko khususnya pada Unit Pemilik Risiko Tingkat Eselon II serta Unit Pemilik Risiko Tingkat Eselon III dan IV bertujuan untuk :

- a. Mengelola risiko dalam mencapai sasaran strategis organisasi pemerintah;
- b. Meningkatkan kemungkinan pencapaian sasaran strategis organisasi dan peningkatan kinerja;
- c. Mendorong manajemen yang proaktif dan antisipatif;
- d. Memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan dan perencanaan;
- e. Meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi;
- f. Meningkatkan ketahanan organisasi;
- g. Meningkatkan efektivitas alokasi dan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi serta meningkatkan kepercayaan para pemangku

kepentingan.

#### **D. RUANG LINGKUP**

Manajemen risiko pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dilakukan dengan ruang lingkup dokumen, sumber daya manusia, dan lingkungan yang meliputi :

- Penentuan konteks kegiatan yang akan dikelola risikonya;
- Identifikasi risiko;
- Analisis risiko;
- Evaluasi risiko;
- Pengendalian risiko;
- Pemantauan dan telaah ulang;
- Koordinasi dan komunikasi.

## **II. PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN YANG DIHARAPKAN**

### **A. KONDISI LINGKUNGAN PENGENDALIAN SAAT INI**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan telah menyusun kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko yang mungkin dapat terjadi sesuai dengan yang telah direncanakan setiap tahunnya. Kegiatan pengendalian dilakukan untuk mengatasi resiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa Tindakan mengatasi resiko telah dilakukan secara efektif.

Untuk dapat melihat nilai efektifitas dari pengendalian resiko yang telah direncanakan, maka dilakukan penilaian survei persepsi kepada seluruh pegawai mulai dari staf hingga pejabat eselon mengenai hasil penilaian pengendalian resiko pada unit kerja urusan keuangan.

Hasil penilaian yang telah dilakukan yakni dalam penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi , kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat mengenai pembinaan sumber daya manusia, perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif, serta hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait telah memiliki hasil penilaian yang baik dan memadai baik dari hasil review dokumen maupun hasil survei persepsi.

### **B. RENCANA PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan melaksanakan kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko pada tiap tribulan. Pemantauan pengendalian resiko pada dasarnya adalah untuk memastikan apakah sistem pengendalian resiko yang ada telah berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Strategi yang dilakukan guna meningkatkan nilai hasil survei persepsi terkait komitmen terhadap kompetensi yakni dengan peningkatan kompetensi pegawai baik terkait pengelolaan dasar keuangan maupun pengelolaan resiko secara terintegrasi dan berkala. Hal ini diharapkan guna memperbaiki lingkungan pengendalian yang mendukung penciptaan budaya pengelolaan resiko yang baik di unit kerja masing-masing pegawai.

### III. PENILAIAN RESIKO DAN RENCANA TINDAK PENGENDALIAN

#### A. PENETAPAN KONTEKS / TUJUAN

Dalam penetapan tujuan perangkat daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan telah memperhatikan dan mengacu pada RPJMD. Adapun Sasaran RPJMD yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah yakni **“Meningkatnya kesejahteraan masyarakat”**. Sehingga tujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah **“Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)”**.

Setelah menetapkan tujuan maka perlu untuk menetapkan Sasaran. Agar bisa mendapatkan hasil nyata dan terukur dalam waktu tahunan maka sasaran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan yang ditetapkan adalah **“Meningkatnya Penduduk yang Bekerja”**.

#### B. HASIL IDENTIFIKASI RESIKO

Penilaian resiko adalah kegiatan penilaian terhadap kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kegiatan penilaian resiko dilaksanakan melalui aktivitas identifikasi resiko dengan menggunakan metodologi dan mekanisme yang memadai untuk mengenali resiko organisasi perangkat daerah.

Dalam pelaksanaan proses identifikasi resiko, perlu memperhatikan beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa suatu resiko. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan telah menyusun hasil identifikasi resiko baik resiko strategis maupun resiko operasional, uraian identifikasi resiko sebagai berikut:



**Tabel III.1 Identifikasi Risiko Strategis OPD**

| No | Indikator Kinerja                | Risiko   |                 |                           | Sebab  |           | C/UC | Dampak   |                                   |
|----|----------------------------------|--|-----------------|---------------------------|--|-----------|------|--|-----------------------------------|
|    |                                  | Uraian   | Kode Risiko     | Pemilik                   | Uraian   | Sumber    |      | Uraian   | Pihak yang Terkena                |
|    |                                  |  |                 |                           |  |           |      |  |                                   |
| 1  | Presentase Penduduk yang Bekerja | Terbatasnya kesempatan kerja   | RSO.25.07.33.01 | Kepala Dinas Tenaga Kerja | Ketidak sesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri | Eksternal | C    | Pengangguran meningkat   | DISNAKER dan Angkatan Kerja       |
| 2  | Nilai SAKIP DISNAKER             | Implementasi sistem akuntabilitas kinerja internal pemerintah belum berjalan optimal | RSO.25.07.33.02 | Kepala Dinas Tenaga Kerja | Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum optimal                  | Internal  | C    | Kurang efektif dan efisiennya penggunaan anggaran dalam mencapai tujuan organisasi | DISNAKER dan Pemerintah Kabupaten |

**Tabel III.2 Identifikasi Risiko Operasional OPD**

| No | Kegiatan  | Indikator Keluaran   | Risiko      |  |                   |                       | Sebab   |           | C/<br>UC | Dampak  |                                       |
|----|---|--|-------------|--|-------------------|-----------------------|---|-----------|----------|---|---------------------------------------|
|    |   |  | Tahap       | Uraian   | Kode              | Pemilik               | Uraian  | Sumber    |          | Uraian  | Pihak yang Terkena                    |
|    |   |  |             |  | Risiko            |                       |   |           |          |   |                                       |
| 1  | Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n | Pelaksanaan | Belum Semua Lulusan BLK Bersertifikat Kompetensi       | ROO.25 .07.33.0 1 | Kabid Pelatihan Kerja | Terbatasnya Anggaran Pelaksanaan Uji Kompetensi   | Internal  | C        | Lulusan BLK tidak semua di terima di dunia usaha dan dunia industri     | Penduduk, DISNAKER                    |
| 2  | Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana pelatihan kerja                     | Perencanaan | Barang cepat rusak                                     | ROO.25 .07.33.0 2 | Kabid Pelatihan Kerja | Sarana prasarana masih versi lama dan terbatas (spesifikasi barang kurang sesuai untuk kebutuhan pelatihan) | Internal  | C        | Lulusan BLK tidak semua di terima di dunia usaha dan dunia industri     | Penduduk, DISNAKER                    |
| 3  | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta          | Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang memiliki perizinan                | Pelaksanaan | Belum Terstandaris inya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | ROO.25 .07.33.0 3 | Kabid Pelatihan Kerja | Masih Banyak Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang belum berstandart                                   | Eksternal | C        | Masih Minimnya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang Terakriditasi | Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) |

|   |   |   |             |   |                   |   |   |           |   |   |                         |
|---|---|---|-------------|---|-------------------|---|---|-----------|---|---|-------------------------|
| 4 | Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota | Jumlah perusahaan yang menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan | Pelaksanaan | Rendahnya Kepatuhan Perusahaan dalam Membuat Peraturan dan Memenuhi Syarat-syarat Kerja   | ROO.25 .07.33.0 4 | Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | Kurangnya kesadaran perusahaan untuk memahami syarat-syarat kerja   | Eksternal | C | Masih banyak pekerja yang dirugikan                     | Pekerja                 |
| 5 | Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota                          | Jumlah penyelesaian perselisihan hubungan industrial        | Pelaksanaan | Rendahnya Kesadaran Perusahaan memberikan Hak Pekerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan | ROO.25 .07.33.0 5 | Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | Kurangnya minat Perusahaan untuk belajar tentang Peraturan Perundang-Undangan terbaru khususnya di Bidang Ketenagakerjaan | Eksternal | C | Muncul aduan karena belum terpenuhinya hak dari pekerja | Pekerja dan Perusahaan  |
| 6 | Konsultasi Produktifitas pada Perusahaan Kecil  | Jumlah produktivitas SDM perusahaan yang meningkat          | Pelaksanaan | Terbatasnya Konsultasi Produktifitas Perusahaan Kecil                                     | ROO.25 .07.33.0 6 | Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas | Minimnya perusahaan kecil mendapatkan konsultasi produktivitas  | Internal  | C | Rendahnya produktivitas perusahaan kecil                | Perusahaan Kecil / UMKM |

|    |  |   |             |   |                   |  |   |           |    |   |                         |
|----|--|---|-------------|---|-------------------|--|---|-----------|----|---|-------------------------|
| 7  | Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota                        | Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktifitas | Pelaksanaan | Terbatasnya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten | ROO.25 .07.33.0 7 | Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas    | Minimnya perusahaan kecil yang menerapkan program peningkatan produktivitas | Internal  | UC | Rendahnya menerapkan program peningkatan produktivitas      | Perusahaan Kecil / UMKM |
| 8  | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja  | Jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja         | Pelaksanaan | Rendahnya Kesempatan Kerja                                    | ROO.25 .07.33.0 8 | Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas    | Minimnya fasilitas yang mempertemukan antara perusahaan dan pencari kerja   | Internal  | C  | Rendahnya penyerapan penempatan kerja                       | Penduduk                |
| 9  | Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota | Jumlah transmigran yang diberangkatkan                              | Pelaksanaan | Tertundanya penempatan calon transmigran                      | ROO.25 .07.33.0 9 | Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Daerah tujuan belum siap  | Internal  | C  | Tingginya Calon Transmigran yang tertunda pemberangkatannya | Calon Transmigran       |
| 10 | Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota                                 | Jumlah Pelayanan Antar Kerja  | Pelaksanaan | Jumlah Tenaga Kerja Produktif yang Belum Bekerja              | ROO.25 .07.33.1 0 | Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Tidak seimbangnya antara supply dan demand                                  | Eksternal | C  | Kenaikan Jumlah Pengangguran Terbuka                        | Tenaga Kerja            |
| 11 | Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota          | Jumlah CPMI dan PMI Purna yang dilindungi                           | Pelaksanaan | Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal               | ROO.25 .07.33.1 1 | Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Kurangnya Sosialisasi kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI)                 | Internal  | C  | Masih Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal       | PMI, DISNAKER           |

### C. HASIL ANALISIS RESIKO

Analisis risiko adalah proses penilaian terhadap risiko yang telah teridentifikasi, dalam rangka mengestimasi kemungkinan munculnya dan besaran dampaknya, untuk menetapkan level atau status risikonya. Analisis risiko dibutuhkan guna mengestimasi besaran kemungkinan munculnya peristiwa risiko dan dampak yang ditimbulkan. Serta menetapkan skala dan status risiko sebagai kombinasi hubungan antara kemungkinan dan dampak risiko.

Pengukuran dimensi kemungkinan kejadian risiko dan konsekuensi atau dampak risiko menggunakan 5 (lima) tingkatan, sebagai berikut:

**Tabel III.3 Kriteria Kemungkinan Risiko**

| <b>Kriteria Risiko</b>      |               |
|-----------------------------|---------------|
| <b>Kriteria Kemungkinan</b> |               |
| Nilai Kemungkinan           | Keterangan    |
| 1                           | Sangat Jarang |
| 2                           | Jarang        |
| 3                           | Kadang-Kadang |
| 4                           | Sering        |
| 5                           | Sangat Sering |

**Tabel III.4 Kriteria Konsekuensi / Dampak Risiko**

| <b>Kriteria Risiko</b>        |                   |
|-------------------------------|-------------------|
| <b>Kriteria Dampak Risiko</b> |                   |
| Nilai Dampak                  | Keterangan        |
| 1                             | Tidak Signifikan  |
| 2                             | Kurang Signifikan |
| 3                             | Sedang            |
| 4                             | Signifikan        |
| 5                             | Sangat Signifikan |

Setelah mengetahui tingkatan skala atau level dari kemungkinan dan dampak resiko. Maka perlu juga mengetahui tingkatan resiko, tingkatan resiko adalah hasil perkalian nilai bahaya dengan nilai potensi terjadinya bahaya. Pengukuran tingkatan resiko diperlukan guna mengetahui dan menetapkan status resiko yang akan di uraikan. Perhitungan nilai tingkatan resiko sebagai berikut :

**Tabel III.5 Tingkatan Resiko**

| Skala | Kemungkinan   | Konsekuensi/Dampak |                   |        |            |                   |
|-------|---------------|--------------------|-------------------|--------|------------|-------------------|
|       |               | Tidak Signifikan   | Kurang Signifikan | Sedang | Signifikan | Sangat Signifikan |
| 5     | Sangat Sering | 5                  | 10                | 15     | 20         | 25                |
| 4     | Sering        | 4                  | 8                 | 12     | 16         | 20                |
| 3     | Kadang-kadang | 3                  | 6                 | 9      | 12         | 15                |
| 2     | Jarang        | 2                  | 4                 | 6      | 8          | 10                |
| 1     | Sangat jarang | 1                  | 2                 | 3      | 4          | 5                 |

**Keterangan :**

Nilai 4 = Hijau

Nilai 9 – 14 = Oranye

Nilai 5 – 8 = Kuning

Nilai 15 – 25 = Merah

Status Risiko adalah suatu daftar yang memuat informasi tentang referensi nilai kemungkinan dan referensi nilai dampaknya, serta tingkat dan penjelasannya sesuai dengan urutan mulai dari resiko dengan tingkat terbesar sampai dengan tingkat terkecil. Peringkat status risiko ditentukan berdasarkan tingkat dampak risiko dan kemungkinan kejadian risiko, uraian status resiko sebagai berikut:

**Tabel III.6 Status Resiko**

| Skala | Kemungkinan   | Konsekuensi/Dampak |                   |               |               |                   |
|-------|---------------|--------------------|-------------------|---------------|---------------|-------------------|
|       |               | Tidak Signifikan   | Kurang Signifikan | Sedang        | Signifikan    | Sangat Signifikan |
| 5     | Sangat Sering | Sedang             | Tinggi            | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi | Sangat Tinggi     |
| 4     | Sering        | Sedang             | Sedang            | Tinggi        | Sangat tinggi | Sangat tinggi     |
| 3     | Kadang-kadang | Rendah             | Sedang            | Tinggi        | Tinggi        | Sangat            |
| 2     | Jarang        | Rendah             | Rendah            | Sedang        | Sedang        | Tinggi            |
| 1     | Sangat jarang | Rendah             | Rendah            | Rendah        | Sedang        | Sedang            |

**Keterangan :**

Hijau = Rendah

Oranye

= Tinggi

Kuning = Sedang

Merah

= Sangat Tinggi

Dari tabel penilaian analisis tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan telah menyusun analisis resiko berdasarkan penilaian hasil dari survei responden pada masing-masing pegawai, mulai dari staf – eselon sesuai urutan kategori baik analisis resiko strategis maupun resiko operasional, sebagai berikut :

| No                          | Entitas            | Risiko Prioritas   | Kode Risiko     | Skala Risiko | Pemilik Risiko | Penyebab   | Dampak  |
|-----------------------------|--------------------|--|-----------------|--------------|----------------|--|---|
| <b>Risiko Strategis OPD</b> |                    |  |                 |              |                |  |   |
| 1                           | Dinas Tenaga Kerja | Terbatasnya kesempatan kerja   | RSO.25.07.33.01 | 12           | Kepala Dinas   | Ketidak sesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri | Pengangguran meningkat  |
| 2                           | Dinas Tenaga Kerja | Implementasi sistem akuntabilitas kinerja internal pemerintah belum berjalan optimal | RSO.25.07.33.02 | 11           | Kepala Dinas   | Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum optimal                  | Kurang efektif dan efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai tujuan organisasi |

**Gambar 1 Lampiran Form 4 Kertas Kerja Analisis Resiko Strategis Simario**



| Risiko Operasional OPD |                    |   |                 |    |  |   |   |
|------------------------|--------------------|---|-----------------|----|--|---|---|
| 1                      | Dinas Tenaga Kerja | Belum Semua Lulusan BLK Bersertifikat Kompetensi  | ROO.25.07.33.01 | 9  | Kabid Pelatihan Kerja  | Terbatasnya Anggaran Pelaksanaan Uji Kompetensi   | Lulusan BLK tidak semua di terima di dunia usaha dan dunia industri     |
| 2                      | Dinas Tenaga Kerja | Barang cepat rusak  | ROO.25.07.33.02 | 10 | Kabid Pelatihan Kerja  | Sarana prasarana masih versi lama dan terbatas (spesifikasi barang kurang sesuai untuk kebutuhan pelatihan)               | Lulusan BLK tidak semua di terima di dunia usaha dan dunia industri     |
| 3                      | Dinas Tenaga Kerja | Belum Terstandarisasinya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta                                   | ROO.25.07.33.03 | 10 | Kabid Pelatihan Kerja  | Masih Banyak Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang belum berstandart   | Masih Minimnya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang Terakreditasi |
| 4                      | Dinas Tenaga Kerja | Rendahnya Kepatuhan Perusahaan dalam Membuat Peraturan dan Memenuhi Syarat-syarat Kerja   | ROO.25.07.33.04 | 12 | Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja    | Kurangnya kesadaran perusahaan untuk memahami syarat-syarat kerja   | Masih banyak pekerja yang dirugikan                                     |
| 5                      | Dinas Tenaga Kerja | Rendahnya Kesadaran Perusahaan memberikan Hak Pekerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan | ROO.25.07.33.05 | 11 | Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja    | Kurangnya minat Perusahaan untuk belajar tentang Peraturan Perundang-Undangan terbaru khususnya di Bidang Ketenagakerjaan | Muncul aduan karena belum terpenuhinya hak dari pekerja                 |
| 6                      | Dinas Tenaga Kerja | Terbatasnya Konsultasi Produktifitas Perusahaan Kecil                                     | ROO.25.07.33.06 | 11 | Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas    | Minimnya perusahaan kecil mendapatkan konsultasi produktivitas  | Rendahnya produktivitas perusahaan kecil                                |
| 7                      | Dinas Tenaga Kerja | Terbatasnya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten                             | ROO.25.07.33.07 | 10 | Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas    | Minimnya perusahaan kecil yang menerapkan program peningkatan produktivitas   | Rendahnya menerapkan program peningkatan produktivitas                  |
| 8                      | Dinas Tenaga Kerja | Rendahnya Kesempatan Kerja  | RSO.25.07.33.08 | 12 | Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas    | Minimnya fasilitas yang mempertemukan antara perusahaan dan pencari kerja   | Rendahnya penyerapan penempatan kerja                                   |
| 9                      | Dinas Tenaga Kerja | Tertundanya penempatan calon transmigran  | RSO.25.07.33.09 | 11 | Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Daerah tujuan belum siap  | Tingginya Calon Transmigran yang tertunda pemberangkatannya             |
| 10                     | Dinas Tenaga Kerja | Jumlah Tenaga Kerja Produktif yang Belum Bekerja  | RSO.25.07.33.10 | 12 | Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Tidak seimbangnya antara supply dan demand  | Kenaikan Jumlah Pengangguran Terbuka                                    |
| 11                     | Dinas Tenaga Kerja | Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal   | RSO.25.07.33.11 | 10 | Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Kurangnya Sosialisasi kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI)   | Masih Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal                   |

**Gambar 2 Lampiran Form 4 Kertas Kerja Analisis Resiko Operasional Simario**

Dari kedua gambar hasil analisis resiko yang telah dibuat dapat disimpulkan bahwa terkait hasil analisis resiko strategis pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Resiko terbatasnya kesempatan kerja memiliki skala resiko sebesar 12 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
2. Resiko implementasi sistem akuntabilitas kinerja internal pemerintah belum berjalan optimal sebesar 12 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.

Dan terkait gambar hasil analisis resiko operasional pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Resiko belum semua lulusan BLK bersertifikat kompetensi sebesar 09 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan kadang-kadang terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
2. Resiko barang cepat rusak sebesar 10 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan kadang-kadang terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
3. Resiko belum terstandarisasinya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebesar 10 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan kadang-kadang terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
4. Resiko rendahnya kepatuhan perusahaan dalam membuat peraturan dan memenuhi syarat-syarat kerja skala resiko sebesar 12 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.

5. Resiko rendahnya kesadaran perusahaan memberikan hak pekerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan sebesar 11 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan kadang-kadang terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
6. Resiko terbatasnya konsultasi produktifitas perusahaan kecil sebesar 11 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan kadang-kadang terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
7. Resiko terbatasnya pengukuran produktivitas tingkat daerah Kabupaten sebesar 10 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan kadang-kadang terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
8. Resiko rendahnya kesempatan kerja sebesar 12 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
9. Resiko tertundanya penempatan calon transmigran sebesar 11 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan kadang-kadang terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
10. Resiko jumlah tenaga kerja produktif yang belum bekerja sebesar 12 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
11. Resiko banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) ilegal sebesar 10 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan kadang-kadang terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.

#### **D. PENGENDALIAN YANG SUDAH DILAKUKAN**

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang dipandang tepat untuk dilakukan dalam rangka mengatasi risiko. Dalam pelaksanaan kegiatan pengendalian, juga ditetapkan dan dilaksanakan kebijakan serta prosedur, guna memastikan bahwa tindakan yang dilakukan untuk mengatasi risiko telah bekerja secara efektif. Kegiatan yang sudah dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan untuk mengatasi resiko strategis sebagai berikut :

1. Terbatasnya kesempatan kerja dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Melaksanakan Program Pelatihan untuk meningkatkan Ketrampilan/Kompetensi Angkatan Kerja, Fasilitasi untuk mempertemukan Angkatan Kerja yang sedang mencari kerja dengan perusahaan, serta Bekerjasama (Link and match) dengan SMK dalam Bursa Kerja Khusus (BKK).
2. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja internal pemerintah belum berjalan optimal dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Pemaparan rencana kerja dan anggaran kegiatan masing-masing bidang, Pemaparan realisasi rencana kerja dan anggaran kegiatan masing-masing bidang.

Selain itu kegiatan yang sudah dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan untuk mengatasi resiko operasional sebagai berikut :

1. Belum Semua Lulusan BLK Bersertifikat Kompetensi dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni menyiapkan anggaran dan peserta pelatihan yang belum mengikuti Uji Kompetensi BNSP.
2. Barang cepat rusak dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni link and match antara kebutuhan penyediaan fasilitas pelatihan dengan dunia usaha atau industri.
3. Belum terstandarisasinya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, pembinaan kepada LPK perusahaan agar memenuhi standart.
4. Rendahnya kepatuhan perusahaan dalam membuat peraturan dan

memenuhi syarat-syarat kerja dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni melakukan pembinaan terkait manajemen dan pekerja serta masalah syarat kerja dan bersama pegawai pengawas Provinsi memberikan sanksi dan teguran.

5. Rendahnya kesadaran perusahaan memberikan hak pekerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni pembinaan terkait hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja sesuai Perundang-Undangan yang berlaku serta pembinaan dan sosialisasi masalah alur PPHI.
6. Terbatasnya konsultasi produktifitas perusahaan kecil dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni melakukan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil, peningkatan produktifitas perusahaannya.
7. Terbatasnya pengukuran produktivitas tingkat daerah Kabupaten dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni melakukan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil serta melakukan pendataan dan monitoring evaluasi kepada perusahaan kecil.
8. Rendahnya kesempatan kerja dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni penyediaan sumber daya manusia melalui kartu pencari kerja/AK-1 serta menyiapkan sarana aplikasi informasi pasar kerja berbasis online.
9. Tertundanya penempatan calon transmigran dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni melakukan kerjasama dengan Kementerian Desa (Kemendes) untuk pemberangkatan tahun 2023.
10. Jumlah tenaga kerja produktif yang belum bekerja dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni melakukan pelatihan dan lowongan kerja perusahaan.
11. Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) ilegal dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni meningkatkan sosialisasi dan pembinaan ke PMI Ilegal serta kerjasama dengan Pemerintah Desa, koordinasi dengan P3MI untuk kelengkapan persyaratan CPMI serta penerapan dalam sistem SIAPKerja.

Penyelenggaraan kegiatan pengendalian lebih diutamakan pada kegiatan pokok organisasi dan relevan dengan hasil kegiatan penilaian risiko, sehingga pelaksanaan kegiatan pengendalian mampu membantu memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan organisasi dapat dicapai.

#### **E. PENGENDALIAN YANG MASIH DIBUTUHKAN**

Kegiatan untuk mengendalikan risiko dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu tindakan preventif dan mitigasi. Pengendalian yang bersifat preventif merupakan kegiatan pengendalian yang dibangun untuk mengurangi kemungkinan terjadinya peristiwa risiko. Sedangkan pengendalian yang bersifat mitigasi merupakan kegiatan pengendalian yang dibangun untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan apabila terjadi suatu peristiwa risiko.

Dalam setiap tindakan pengendalian yang telah dilakukan oleh masing-masing unit kerja akan masih ada celah pengendalian yang dapat memberikan dampak buruk bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Sehingga perlu dibangun tindakan pengendalian yang masih dibutuhkan untuk masing-masing risiko baik risiko strategis maupun operasional sebagai berikut :

**Tabel III.7 Rencana Tindak Pengendalian (RTP)**

| No  | Risiko Prioritas   | Kode Risiko     | Uraian Pengendalian yang Sudah Ada *)   | Celah Pengendalian   | Rencana Tindak Pengendalian  |
|---|--|-----------------|---|--|--|
| <b>Risiko Strategis OPD Dinas Tenaga Kerja:</b> |  |                 |   |  |  |
| 1   | Terbatasnya kesempatan kerja   | RSO.25.07.33.01 | 1. Melaksanakan Program Pelatihan untuk meningkatkan Ketrampilan/Kompetensi Angkatan Kerja<br>2. Fasilitasi untuk mempertemukan Angkatan Kerja yang sedang mencari kerja dengan perusahaan<br>3. Bekerjasama (Link and match) dengan SMK dalam Bursa Kerja Khusus (BKK) | Perubahan kondisi pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan ekonomi yang tidak terduga                  | Pelatihan berbasis kompetensi, Koordinasi Daerah Vokasi, Memfasilitasi lulusan sekolah Menengah Kejuruan dan Perguruan tinggi dengan dunia usaha dan dunia industri. |
| 2   | Implementasi sistem akuntabilitas kinerja internal pemerintah belum berjalan optimal | RSO.25.07.33.02 | 1).Pemaparan rencana kerja dan anggaran kegiatan masing-masing bidang;<br>2).Pemaparan realisasi rencana kerja dan anggaran kegiatan masing-masing bidang.  | Pelaksanaan rapat tribulan belum terlaksana secara konsisten dan belum melibatkan seluruh pegawai. | Melaksanakan evaluasi kinerja tiap bulan terhadap seluruh pejabat struktural dan melibatkan seluruh pegawai secara berjenjang.                                       |

| No  | Risiko Prioritas  | Kode Risiko     | Uraian Pengendalian yang Sudah Ada *)   | Celah Pengendalian   | Rencana Tindak Pengendalian  |
|---|---|-----------------|---|--|--|
| <b>Risiko Operasional OPD Dinas Tenaga Kerja:</b> |   |                 |   |  |  |
| 1   | Belum Semua Lulusan BLK Bersertifikat Kompetensi  | ROO.25.07.33.01 | Menyiapkan anggaran dan peserta pelatihan yang belum mengikuti Uji Kompetensi BNSP  | Masih minimnya alokasi anggaran untuk UJK, perlu penambahan anggaran                           | Membuat telaah mengajukan CSR  |
| 2   | Sarana prasarana masih versi lama dan terbatas (spesifikasi barang kurang sesuai untuk kebutuhan pelatihan) | ROO.25.07.33.02 | Link and match antara kebutuhan penyediaan fasilitas pelatihan dengan dunia usaha atau industri   | Memaksimalkan alat dan kejuruan yang ada   | Melakukan perawatan rutin dan pengadaan barang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri |
| 3   | Belum Terstandarisasinya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta   | ROO.25.07.33.03 | Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, pembinaan kepada LPK perusahaan agar memenuhi standart  | Belum tersedianya anggaran untuk akreditasi sehingga LPK belum bisa terstandar secara maksimal | Melakukan monitoring dan evaluasi LPK  |
| 4   | Rendahnya Kepatuhan Perusahaan dalam Membuat Peraturan dan Memenuhi Syarat-syarat Kerja                     | ROO.25.07.33.04 | 1. Melakukan pembinaan terkait manajemen dan pekerja serta masalah syarat kerja<br>2. Bersama pegawai pengawas Provinsi memberikan sanksi dan teguran | Masih ada kekurangan dalam pemenuhan syarat kerja  | Melakukan evaluasi atas pembinaan yang diberikan ke perusahaan                                 |



| No | Risiko Prioritas  | Kode Risiko     | Uraian Pengendalian yang Sudah Ada *)   | Celah Pengendalian  | Rencana Tindak Pengendalian  |
|----|---|-----------------|---|---|--|
| 5  | Rendahnya Kesadaran Perusahaan memberikan Hak Pekerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan | ROO.25.07.33.05 | 1. Pembinaan terkait Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja sesuai Perundang-Undangan yang berlaku<br>2. Pembinaan dan sosialisasi masalah alur PPHI | Masih ada kecurangan dalam memberikan hak pekerja sehingga munculnya aduan dari pekerja | 1. Melaksanakan mediasi tripartit<br>2. Mencari penyelesaian secara win win solution |
| 6  | Terbatasnya Konsultasi Produktifitas Perusahaan Kecil                                     | ROO.25.07.33.06 | Melakukan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil, peningkatan produktifitas perusahaannya   | Minimnya perusahaan kecil mendapatkan konsultasi produktifitas                          | Meningkatkan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil              |
| 7  | Terbatasnya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten                             | ROO.25.07.33.07 | 1. Melakukan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil<br>2. Melakukan pendataan dan monitoring evaluasi kepada perusahaan kecil         | Minimnya perusahaan kecil yang menerapkan progam peningkatan produktifitas              | Meningkatkan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil              |
| 8  | Rendahnya Kesempatan Kerja  | ROO.25.07.33.08 | 1. Penyediaan sumber daya manusia melalui kartu pencari kerja/AK-1<br>2. Menyiapkan sarana aplikasi informasi pasar kerja berbasis online                 | Minimnya fasilitas yang mempertemukan antara perusahaan dan pencari                     | Menyiapkan sarana aplikasi informasi pasar kerja berbasis online                     |
| 9  | Tertundanya penempatan calon transmigran  | ROO.25.07.33.09 | Melakukan kerjasama dengan Kementerian Desa (Kemendes) untuk pemberangkatan tahun 2023  | Daerah tujuan calon transmigran belum siap  | Koordinasi dengan Kemendes dan Disnaker Provinsi                                     |

| <b>No</b> | <b>Risiko Prioritas</b>                          | <b>Kode Risiko</b> | <b>Uraian Pengendalian yang Sudah Ada *)</b>   | <b>Celah Pengendalian</b>  | <b>Rencana Tindak Pengendalian</b>   |
|-----------|--|--------------------|--|--|--|
| 10        | Jumlah Tenaga Kerja Produktif yang Belum Bekerja | ROO.25.07.33.10    | Melakukan pelatihan dan lowongan kerja perusahaan  | Lowongan Kerja bisa dilaporkan ke Disnaker   | Melakukan pembinaan terhadap perusahaan penerima Tenaga Kerja  |
| 11        | Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Illegal | ROO.25.07.33.11    | 1. Meningkatkan sosialisasi dan pembinaan ke PMI Illegal serta kerjasama dengan Pemerintah Desa<br>2. Koordinasi dengan P3MI untuk kelengkapan persyaratan CPMI<br>3. Penerapan dalam sistem SIAPKerja | 1. Banyak calo CPMI yang menjanjikan dan gaji tinggi<br>2. Koordinasi dengan Pemerintah Desa | 1. Koordinasi Pemdes, BP2MI dan Aparatur untuk pencegahan PMI Illegal<br>2. Koordinasi dg Direktorat PTKLN |

#### **IV. RANCANGAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI**

Informasi adalah data yang telah diolah dan dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dengan menggunakan media tertentu, baik langsung maupun tidak langsung, untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif.

Guna mendukung berjalanya lingkungan pengendalian yang dibangun, maka diperlukan media untuk menyampaikan masing-masing unsur lingkungan pengendalian. Media penyampaian informasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sebagai berikut :

**Tabel III.8 Infokom Resiko Strategis**

| No  | Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan  | Media/Bentuk Sarana Pengkomunikasian                                   | Penyedia Informasi   | Penerima Informasi                  |
|---|--|--|----------------------|-------------------------------------|
| <b>Risiko Strategis OPD Dinas Tenaga Kerja:</b> |  |  |                      |                                     |
| 1   | Pelatihan berbasis kompetensi, Koordinasi Daerah Vokasi, Memfasilitasi lulusan sekolah Menengah Kejuruan dan Perguruan tinggi dengan dunia usaha dan dunia industri. | Rapat Internal, Koordinasi dengan OPD Terkait, Media Massa             | Dinas Tenaga Kerja   | Internal dan Eksternal              |
| 2   | Melaksanakan evaluasi kinerja tiap bulan terhadap seluruh pejabat struktural dan melibatkan seluruh pegawai secara berjenjang.                                       | 1). Rapat koordinasi;<br>2). Laporan hasil realisasi kinerja individu. | Sekretariat DISNAKER | Seluruh Bidang dan Subbag. DISNAKER |

**Tabel III.9 Infokom Resiko Operasional**

| No  | Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan  | Media/Bentuk Sarana Pengkomunikasian   | Penyedia Informasi   | Penerima Informasi             |
|---|--|--|--|--------------------------------|
| <b>Risiko Operasional OPD Dinas Tenaga Kerja:</b> |  |  |  |                                |
| 1   | Membuat telaah mengajukan CSR  | Koordinasi dengan terkirim surat   | Bagian Pelatihan Kerja                                     | Internal dan Eksternal         |
| 2   | Melakukan perawatan rutin dan pengadaan barang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri | Pendekatan dan MOU   | Bagian Pelatihan Kerja                                     | Internal dan Eksternal         |
| 3   | Melakukan monitoring dan evaluasi LPK  | Agenda monitoring dan evaluasi yang dilakukan rutin setiap tahunnya            | Bagian Pelatihan Kerja                                     | Lembaga Pelatihan Kerja Swasta |
| 4   | Melakukan evaluasi atas pembinaan yang diberikan ke perusahaan                                 | Agenda monitoring dan evaluasi yang dilakukan rutin setiap tahunnya            | Bagian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | Perusahaan                     |
| 5   | 1. Melaksanakan mediasi tripartit<br>2. Mencari penyelesaian secara win win solution           | Koordinasi dengan pihak pekerja dan pemberi kerja untuk memberikan klarifikasi | Bagian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja | Perusahaan dan Pekerja         |

| No | Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan                                   | Media/Bentuk Sarana Pengkomunikasian   | Penyedia Informasi  | Penerima Informasi      |
|----|---|--|---|-------------------------|
| 6  | Meningkatkan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil | Melaksanakan Bimtek Peningkatan Produktivitas bagi UMKM  | Bagian Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas    | Perusahaan Kecil / UMKM |
| 7  | Meningkatkan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil | Melaksanakan Bimtek Pengukuran Produktivitas Perusahaan dan Pelaksanaan Monitoring ke Perusahaan Kecil   | Bagian Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas    | Perusahaan Kecil / UMKM |
| 8  | Menyiapkan sarana aplikasi informasi pasar kerja berbasis online        | Pengembangan Aplikasi dan Pelaksanaan Bursa Kerja (JMF) serta Pelaksanaan Sosialisasi Bursa Kerja Khusus | Bagian Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas    | Pencari Kerja           |
| 9  | Koordinasi dengan Kemendes dan Disnaker Provinsi                        | Koordinasi dengan kemendes dan Disnaker Provinsi   | Bagian Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Eksternal               |

| No | Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan   | Media/Bentuk Sarana Pengkomunikasian          | Penyedia Informasi  | Penerima Informasi     |
|----|---|---|---|------------------------|
| 10 | Melakukan pembinaan terhadap perusahaan penerimaan Tenaga Kerja   | Koordinasi dan Kerjasama dengan P3MI dan AKAD | Bagian Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Internal dan Eksternal |
| 11 | 1. Koordinasi Pemdes, BP2MI dan Aparatur untuk pencegahan PMI Ilegal<br>2. Koordinasi dg Direktorat PTKLN | Sosialisasi Pencegahan CPMI Ilegal            | Bagian Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Internal dan Eksternal |

Dalam rangka pelaksanaan manajemen resiko informasi dan komunikasi penting untuk dilakukan agar dapat mengintegrasikan pelaksanaan komponen pengendalian yang telah di susun secara efektif. Terutama dalam hal terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang di inginkan.

## **V. RANCANGAN PEMANTAUAN**

Pemantauan dan evaluasi atas pengendalian intern pada dasarnya ditujukan untuk meyakinkan apakah pengendalian intern yang diterapkan, telah berjalan secara efektif mengatasi resiko dan apakah langkah-langkah perbaikan telah dilaksanakan. Pemantauan berkelanjutan yang perlu dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan meliputi Pelatihan berbasis kompetensi, Koordinasi Daerah Vokasi, Memfasilitasi lulusan sekolah Menengah Kejuruan dan Perguruan tinggi dengan dunia usaha dan dunia industri.

Bentuk atau metode pemantauan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan adalah dengan melaksanakan Monev atas Program Pelatihan yang telah diadakan, terus berkoordinasi dengan OPD Terkait, melaksanakan Monev fasilitasi Job Fair serta pelaksanaan RTP.



## VI. PENUTUP

Pelaporan manajemen risiko ini dilakukan sebagai wujud proses atas tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dokumen ini menjadi instrumen untuk merencanakan sekaligus memantau capaian perbaikan atau pembangunan infrastruktur pengendalian intern agar berjalan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan/sasaran.

Dari hasil rencana kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko yang akan dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa peranan unit pengendali risiko sangat penting dalam pengelolaan risiko, dimulai dari identifikasi risiko, pelaksanaan kegiatan, penyusunan rencana tindak pengendalian dan pemantauan.

Sebagai tindak lanjut dari monitoring pengelolaan risiko pada periode tahun lalu sebagai perbaikan untuk penerapan pengelolaan risiko periode tahun ini guna meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan, kemudian akan dilakukan evaluasi dan reviu terhadap rencana tindak pengendalian secara terpadu.

Lamongan, Juni 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN LAMONGAN



**M. ZAMRONI, S.Sos. M.Si.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19730707 199303 1 010