



PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN
DINAS TENAGA KERJA

LAPORAN PELAKSANAAN PENILAIAN RISIKO
TAHUN 2024
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 2024 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 2024. Sehingga tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dapat tercapai vsesuai dengan target yang ditentukan.

Demikian Laporan Pelaksanaan Penilaian Risiko Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2024 ini disusun. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi agar dapat terlaksana dengan baik.

Lamongan, April 2024

PLH. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN



Dra. WAHYU SRI HERWATI, MPHR
Pembina Tk. I
NIP. 19680103 199302 2 002

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....	3
A. KONDISI LINGKUNGAN PENGENDALIAN SAAT INI.....	3
B. RENCANA PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN.....	4
III. PENILAIAN RESIKO DAN RENCANA TINDAK PENGENDALIAN.....	4
A. PENETAPAN KONTEKS / TUJUAN.....	4
B. HASIL IDENTIFIKASI RESIKO.....	5
C. HASIL ANALISIS RESIKO.....	8
D. PENGENDALIAN YANG SUDAH DILAKUKAN.....	15
E. PENGENDALIAN YANG MASIH DIBUTUHKAN.....	17
IV. RANCANGAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI.....	21
V. RANCANGAN PEMANTAUAN.....	25
VI. PENUTUP.....	26

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 dilakukukan 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, 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.

Sedangkan untuk hasil penilaian terkait komitmen terhadap kompetensi apabila dari hasil review dokumen telah cukup memadai namun dari hasil survei persepsi masih kurang memadai.

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.

Stretegi 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		Action
		Uraian	Kode Risiko	Pemilik	Uraian	Sumber		Uraian	Pihak yang Terkena	
1	Presentase Penduduk yang Bekerja	Rendahnya Penduduk yang Bekerja	RSO.24.07.33.01	Kepala Dinas Tenaga Kerja	1. Tidak imbangnya pertumbuhan Angkatan Kerja dengan kesempatan kerja 2. Terbatasnya kesempatan kerja 3. Kurangnya Keterampilan/ Kompetensi bagi Angkatan Kerja	Eksternal	C	Banyaknya Angkatan Kerja yang Belum Mendapat Pekerjaan	Angkatan Kerja	

Tabel III.2 Identifikasi Risiko Operasional OPD

No	Kegiatan	Indikator Keluaran	Risiko			Sebab			C/U/C	Dampak		Aksi
			Tahap	Urutan	Kode Risiko	Pemilik	Urutan	Sumber		Urutan	Pihak yang Terkena	
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.24.07.33.01	Kabid Pelatihan Kerja	Terbatasnya Anggaran Pelaksanaan Uji Kompetensi	Internal	C	Terbatasnya Pelatihan Kerja Bersertifikat BNSP	Penduduk DISNAKER	
2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang memiliki perizinan	Pelaksanaan	Belum Terstandarisasinya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	ROO.24.07.33.02	Kabid Pelatihan Kerja	Masih Banyak Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang belum berstandar	Eksternal	C	Masih Minusnya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang Terakreditasi	Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)	
3	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada Tahun n	Perencanaan	Belum Tersedianya Instruktur	ROO.24.07.33.03	Kabid Pelatihan Kerja	Belum Ada Instruktur Tetap pada BLK	Internal	C	Belum Tersedia Instruktur Tetap yang berasal dari dalam OPD	Penduduk DISNAKER	
4	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana pelatihan kerja	Perencanaan	Terbatasnya Sarana dan Prasarana Pelatihan	ROO.24.07.33.04	Kabid Pelatihan Kerja	Minusnya Fasilitas Pelatihan yang sesuai dengan Kebutuhan Dunia Kerja	Internal	C	Terbatasnya Pelaksanaan Program Pelatihan	Penduduk DISNAKER	
5	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.24.07.33.05	Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Kurangnya kesadaran perusahaan untuk memahami syarat-syarat kerja	Eksternal	C	Masih banyak pekerja yang diabaikan	Pekerja	
6	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.24.07.33.06	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	
7	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pelayanan Antar Kerja	Pelaksanaan	Jumlah Tenaga Kerja Produktif yang Belum Bekerja	ROO.24.07.33.07	Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Tidak seimbang antara supply dan demand	Eksternal	C	Kenakan Jumlah Pengangguran Terbuka	Tenaga Kerja	
8	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.24.07.33.08	Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Kurangnya Sosialisasi kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Internal	C	Masih Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) ilegal	DISNAKER	
9	Perataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah transmigran yang diberangkatkan	Pelaksanaan	Tertundanya penempatan calon transmigran	ROO.24.07.33.09	Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Daerah tujuan belum siap	Internal	C	Tingginya Calon Transmigran yang tertunda pemberangkatannya	Calon Transmigran	
10	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penerbitan perpanjangan IMTA di Kabupaten Lamongan	Pelaksanaan	Penggunaan TKA menjadi Rebutasi Daerah jika dengan Perpanjangan IMTA	ROO.24.07.33.10	Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Adanya TKA yang belum kembali ke Indonesia sejak Covid-19	Eksternal	C	Belum tercapai target PAD dari PTKA	DISNAKER	
11	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah produktivitas SDM perusahaan yang meningkat	Pelaksanaan	Terbatasnya Konsultasi Produktivitas Perusahaan Kecil	ROO.24.07.33.11	Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Minusnya perusahaan kecil mendapatkan konsultasi produktivitas	Internal	C	Rendahnya produktivitas perusahaan kecil	Perusahaan Kecil / UMKM	
12	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Pelaksanaan	Terbatasnya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten	ROO.24.07.33.12	Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Minusnya perusahaan kecil yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Internal	UC	Rendahnya menerapkan program peningkatan produktivitas	Perusahaan Kecil / UMKM	
13	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja	Pelaksanaan	Rendahnya Kesempatan Kerja	ROO.24.07.33.13	Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Minusnya fasilitas yang mempertemukan antara perusahaan dan pencari	Internal	C	Rendahnya penyerapan penempatan kerja	Penduduk	

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

Kriteria Risiko	
Kriteria Kemungkinan	
Nilai Kemungkinan	Keterangan
1	Sangat Jarang
2	Jarang
3	Kadang-Kadang
4	Sering
5	Sangat Sering

Tabel III.4 Kriteria Konsekuensi / Dampak Risiko

Kriteria Risiko	
Kriteria Dampak Risiko	
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
Risiko Strategis OPD							
1	Dinas Tenaga Kerja	Rendahnya Penduduk yang Bekerja	RSO.24.07.33.01	13	Kepala Dinas Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak imbangnya pertumbuhan Angkatan Kerja dengan kesempatan kerja 2. Terbatasnya kesempatan kerja 3. Kurangnya Keterampilan/ Kompetensi bagi Angkatan Kerja 	Banyaknya Angkatan Kerja yang Belum Mendapat Pekerjaan

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.24.07.33.01	13	Kabid Pelatihan Kerja	Terbatasnya Anggaran Pelaksanaan Uji Kompetensi	Terbatasnya Pelatihan Kerja Bersertifikat BNSP
2	Dinas Tenaga Kerja	Belum Terstandarisasinya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	ROO.24.07.33.02	11	Kabid Pelatihan Kerja	Masih Banyak Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang belum berstandart	Masih Minimnya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang Terakreditasi
3	Dinas Tenaga Kerja	Belum Tersedianya Instruktur	ROO.24.07.33.03	13	Kabid Pelatihan Kerja	Belum Ada Instruktur Tetap pada BLK	Belum Tersedia Instruktur Tetap yang berasal dari dalam OPD
4	Dinas Tenaga Kerja	Terbatasnya Sarana dan Prasarana Pelatihan	ROO.24.07.33.04	12	Kabid Pelatihan Kerja	Minimnya Fasilitas Pelatihan yang sesuai dengan Kebutuhan Dunia Kerja	Terbatasnya Pelaksanaan Program Pelatihan
5	Dinas Tenaga Kerja	Rendahnya Kepatuhan Perusahaan dalam Membuat Peraturan dan Memenuhi Syarat-syarat Kerja	ROO.24.07.33.05	13	Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Kurangnya kesadaran perusahaan untuk memahami syarat-syarat kerja	Masih banyak pekerja yang dirugikan
6	Dinas Tenaga Kerja	Rendahnya Kesadaran Perusahaan memberikan Hak Pekerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan	ROO.24.07.33.06	13	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
7	Dinas Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Produktif yang Belum Bekerja	ROO.24.07.33.07	14	Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Tidak seimbangnya antara supply dan demand	Kenaikan Jumlah Pengangguran Terbuka
8	Dinas Tenaga Kerja	Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal	ROO.24.07.33.08	14	Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Kurangnya Sosialisasi kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Masih Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal
9	Dinas Tenaga Kerja	Tertundanya penempatan calon transmigran	ROO.24.07.33.9	12	Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Daerah tujuan belum siap	Tingginya Calon Transmigran yang tertunda pemberangkatannya
10	Dinas Tenaga Kerja	Penggunaan TKA menjadi Retribusi Daerah jika dengan Perpanjangan IMTA	ROO.24.07.33.10	13	Kabid Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Adanya TKA yang belum kembali ke Indonesia sejak Covid-19	Belum tercapai terkait PAD dari PTKA
11	Dinas Tenaga Kerja	Terbatasnya Konsultasi Produktifitas Perusahaan Kecil	ROO.24.07.33.11	12	Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Minimnya perusahaan kecil mendapatkan konsultasi produktivitas	Rendahnya produktivitas perusahaan kecil
12	Dinas Tenaga Kerja	Terbatasnya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten	ROO.24.07.33.12	12	Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Minimnya perusahaan kecil yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Rendahnya menerapkan program peningkatan produktivitas
13	Dinas Tenaga Kerja	Rendahnya Kesempatan Kerja	ROO.24.07.33.13	13	Kabid Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Minimnya fasilitas yang mempertemukan antara perusahaan dan pencari	Rendahnya penyerapan penempatan kerja

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 Rendahnya penduduk yang bekerja memiliki skala resiko sebesar 13 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 13 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
2. Resiko Belum Terstandarisasinya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebesar 11 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan kadang-kadang terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong sedang.
3. Resiko Belum Tersedianya Instruktur sebesar 13 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
4. Resiko Terbatasnya Sarana dan Prasarana Pelatihan 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 Kepatuhan Perusahaan dalam Membuat Peraturan dan Memenuhi Syarat-syarat Kerja Kompetensi sebesar 13 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
6. Rendahnya Kesadaran Perusahaan memberikan Hak Pekerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan Kompetensi sebesar 13 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering

terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.

7. Resiko Jumlah Tenaga Kerja Produktif yang Belum Bekerja sebesar 14 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
8. Resiko Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal sebesar 14 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 12 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
10. Resiko Penggunaan TKA menjadi Retribusi Daerah jika dengan Perpanjangan IMTA sebesar 13 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
11. Resiko Terbatasnya Konsultasi Produktifitas Perusahaan Kecil sebesar 12 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
12. Resiko Terbatasnya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten sebesar 12 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering terjadi namun dampak yang dihasilkan sedang akan tetapi resiko yang dimiliki tergolong tinggi.
13. Resiko Rendahnya Kesempatan Kerja sebesar 13 dengan warna oranye yang artinya memiliki kemungkinan sering 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. Rendahnya penduduk yang bekerja 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).

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. 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.
3. Belum Tersedianya Instruktur dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Fasilitasi penyediaan instruktur.
4. Terbatasnya Sarana dan Prasarana Pelatihan dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Link and match antara kebutuhan penyediaan fasilitas pelatihan dengan dunia usaha atau industri.
5. Rendahnya Kepatuhan Perusahaan dalam Membuat Peraturan dan Memenuhi Syarat-syarat Kerja Kompetensi dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Melakukan pembinaan terkait manajemen dan pekerja serta masalah syarat kerja

dan Bersama pegawai pengawas Provinsi memberikan sanksi.

6. Rendahnya Kesadaran Perusahaan memberikan Hak Pekerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan Kompetensi 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.
7. Jumlah Tenaga Kerja Produktif yang Belum Bekerja dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Melakukan pelatihan dan lowongan kerja perusahaan.
8. 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.
9. Tertundanya penempatan calon transmigran dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Melakukan kerjasama dengan Kementerian Desa (Kemendes) untuk pemberangkatan tahun 2023.
10. Penggunaan TKA menjadi Retribusi Daerah jika dengan Perpanjangan IMTA dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Bahwa TKA masih dibutuhkan di Perusahaan dan Sebagai bentuk alih teknologi.
11. Terbatasnya Konsultasi Produktifitas Perusahaan Kecil dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Melakukan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil, peningkatan produktifitas perusahaannya.
12. 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.
13. Rendahnya Kesempatan Kerja dengan pengendalian resiko yang sudah ada yakni Penyediaan sumber daya manusia melalui kartu

pencari kerja/AK-1 dan Menyiapkan sarana aplikasi informasi pasar kerja berbasis online.

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
Risiko Strategis OPD Dinas Tenaga Kerja:					
1	Rendahnya Penduduk yang Bekerja	ROO.24.07.33.01	1. Melaksanakan Program Pelatihan untuk meningkatkan Ketrampilan/Kompetensi Angkatan Kerja 2. Fasilitasi untuk mempertemukan Angkatan Kerja yang sedang mencari kerja dengan perusahaan 3. Bekerjasama (Link and match) dengan SMK dalam Bursa Kerja Khusus (BKK)	Perubahan kondisi pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan ekonomi yang tidak terduga	1. Meningkatkan Program Pelatihan yang telah diadakan dan menambah kuota peserta pelatihan 2. Kerjasama dengan OPD Terkait untuk memfasilitasi penduduk yang bekerja 3. Fasilitasi Job Fair
Risiko Operasional OPD Dinas Tenaga Kerja:					
1	Belum Semua Lulusan BLK Bersertifikat Kompetensi	ROO.24.07.33.01	Menyiapkan anggaran dan peserta pelatihan yang belum mengikuti Uji Kompetensi BNSP	Masih minimnya alokasi anggaran untuk UJK, perlu penambahan anggaran	UJK BNSP yang tidak terkafer Dana APBD bisa di usulkan ke dana APBN BPVP Sidoarjo
2	Belum Terstandarisasinya Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	ROO.24.07.33.02	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

3	Belum Tersedianya Instruktur	ROO.24.07.33.03	Fasilitasi penyediaan instruktur	Masih memerlukan keahlian Non ASN	1. Bila ada program pendidikan instruktur di provinsi agar mengikuti 2. Ada penambahan instruktur dan CPNS baru
4	Terbatasnya Sarana dan Prasarana Pelatihan	ROO.24.07.33.04	Link and match antara kebutuhan penyediaan fasilitas pelatihan dengan dunia usaha atau industri	Memaksimalkan alat dan kejuruan yang ada	Ada MOU dengan pihak swasta untuk menyediakan sarana dan prasarana agar lulusan dapat link and match dengan dunia Industri dan usaha
5	Rendahnya Kepatuhan Perusahaan dalam Membuat Peraturan dan Memenuhi Syarat-syarat Kerja	ROO.24.07.33.05	1. Melakukan pembinaan terkait manajemen dan pekerja serta masalah syarat kerja 2. Bersama pegawai pengawas Provinsi memberikan sanksi dan teguran	Masih ada kekurangan dalam pemenuhan syarat kerja	Melakukan evaluasi atas pembinaan yang diberikan ke perusahaan
6	Rendahnya Kesadaran Perusahaan memberikan Hak Pekerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan	ROO.24.07.33.06	1. Pembinaan terkait Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja sesuai Perundang-Undangan yang berlaku 2. Pembinaan dan sosialisasi masalah alur PPHI	Masih ada kecurangan dalam memberikan hak pekerja sehingga munculnya aduan dari pekerja	1. Melaksanakan mediasi tripartit 2. Mencari penyelesaian secara win win solution
7	Jumlah Tenaga Kerja Produktif yang Belum Bekerja	ROO.24.07.33.07	Melakukan pelatihan dan lowongan kerja perusahaan	Lowongan Kerja bisa dilaporkan ke Disnaker	Melakukan pembinaan terhadap perusahaan penerimaan Tenaga Kerja
8	Banyaknya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Ilegal	ROO.24.07.33.08	1. Meningkatkan sosialisasi dan pembinaan ke PMI Ilegal serta kerjasama dengan Pemerintah Desa 2. Koordinasi dengan P3MI untuk kelengkapan persyaratan CPMI 3. Penerapan dalam sistem SIAPKerja	1. Banyak calo CPMI yang menjanjikan dan gaji tinggi 2. Koordinasi dengan Pemerintah Desa	1. Koordinasi Pemdes, BP2MI dan Aparatur untuk pencegahan PMI Ilegal 2. Koordinasi dg Direktorat PTKLN

9	Tertundanya penempatan calon transmigran	ROO.24.07.33.09	Melakukan kerjasama dengan Kementerian Desa (Kemendes) untuk pemberangkatan tahun 2023	Daerah tujuan calon transmigran belum siap	Koordinasi dengan Kemendes dan Disnaker Provinsi
10	Penggunaan TKA menjadi Retribusi Daerah jika dengan Perpanjangan IMTA	ROO.24.07.33.10	1. Bahwa TKA masih dibutuhkan di Perusahaan 2. Sebagai bentuk alih teknologi	Laporan Penggunaan TKA dengan tenaga kerja lokal	1. Validasi Perda PTKA pada sistem PTKA Daerah 2. Kerjasama dengan Pengawas Tenaga Kerja
11	Terbatasnya Konsultasi Produktifitas Perusahaan Kecil	ROO.24.07.33.11	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
12	Terbatasnya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten	ROO.24.07.33.12	1. Melakukan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil 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
13	Rendahnya Kesempatan Kerja	ROO.24.07.33.13	1. Penyediaan sumber daya manusia melalui kartu pencari kerja/AK-1 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

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
Risiko Strategis OPD Dinas Tenaga Kerja:				
1	1. Meningkatkan Program Pelatihan yang telah diadakan dan menambah kuota peserta pelatihan 2. Kerjasama dengan OPD Terkait untuk memfasilitasi penduduk yang bekerja 3. Fasilitasi Job Fair	Rapat Internal, Koordinasi dengan OPD Terkait, Media Massa	Dinas Tenaga Kerja	Internal dan Eksternal

Tabel III.9 Infokom Resiko Operasional

No	Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Media/Bentuk Sarana Pengkomunikasian	Penyedia Informasi	Penerima Informasi
Risiko Operasional OPD Dinas Tenaga Kerja:				
1	UJK BNSP yang tidak terkafer Dana APBD bisa di usulkan ke dana APBN BPVP Sidoarjo	Koordinasi dengan terkirim surat	Bagian Pelatihan Kerja	Kabid Pelatihan Kerja
2	Melakukan monitoring dan evaluasi LPK	Agenda monitoring dan evaluasi yang dilakukan rutin setiap tahunnya	Bagian Pelatihan Kerja	Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
3	1. Bila ada program pendidikan instruktur di provinsi agar mengikuti 2. Ada penambahan instruktur dan CPNS baru	Koordinasi dengan terkirim surat	Bagian Pelatihan Kerja	Kabid Pelatihan Kerja
4	Ada MOU dengan pihak swasta untuk menyediakan sarana dan prasarana agar lulusan dapat link and match dengan dunia Industri dan usaha	Pendekatan dan MOU	Bagian Pelatihan Kerja	Kabid Pelatihan Kerja
5	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
6	1. Melaksanakan mediasi tripartit 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
7	Melakukan pembinaan terhadap perusahaan penerimaan Tenaga Kerja	Koordinasi dan Kerjasama dengan P3MI dan AKAD	Bagian Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Eksternal

8	1. Koordinasi Pemdes, BP2MI dan Aparatur untuk pencegahan PMI Ilegal 2. Koordinasi dg Direktorat PTKLN	Sosialisasi Pencegahan CPMI Ilegal	Bagian Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Internal
9	Koordinasi dengan Kemendes dan Disnaker Provinsi	Koordinasi dengan kemendes dan Disnaker Provinsi	Bagian Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Internal
10	1. Validasi Perda PTKA pada sistem PTKA Daerah 2. Kerjasama dengan Pengawas Tenaga Kerja	Koordinasi dengan perusahaan	Bagian Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Eksternal
11	Meningkatkan pembinaan produktifitas tenaga kerja bagi perusahaan kecil	Melaksanakan Bimtek Peningkatan Produktivitas bagi UMKM	Bagian Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Perusahaan Kecil / UMKM
12	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
13	Menyiapkan sarana aplikasi informasi pasar kerja berbasis online	Pengembangan Aplikasi PELIKET dan Pelaksanaan Bursa Kerja (JMF) serta Pelaksanaan Sosialisasi Bursa Kerja Khusus	Bagian Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas	Pencari Kerja

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 melaksanakan Monev atas Program Pelatihan yang telah diadakan, terus berkoordinasi dengan OPD Terkait, melaksanakan Monev fasilitasi Job Fair serta pelaksanaan RTP.

VI. PENUTUP

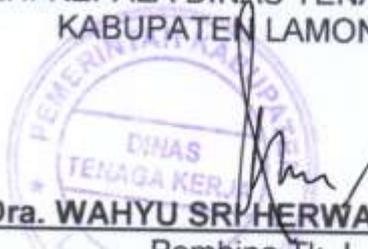
Pelaporan manajemen risiko ini dilakukan sebagai wujud proses atas tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dokumen ini menjadi instrumen untuk merencanakan sekaligus 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, April 2024

PLH. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN



Dra. WAHYU SRI HERWATI, MPHR
Pembina Tk. I
NIP. 19680103 199302 2 002